

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

За загальною редакцією  
Г. Ф. Пономарьової

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ  
У ПЕДАГОГІЧНОМУ ВНЗ**

**Методичний посібник**

**Харків 2015**

УДК 378:005  
ББК 74.580.0

*Рекомендовано науково-методичною радою Комунального закладу  
«Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради  
(Протокол №4 від 11.03.2015 р. )*

Рецензенти:

**О. А. Біда**, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член Міжнародної слов'янської академії освіти імені Я.А. Коменського, професор кафедри педагогіки вищої школи і освітнього менеджменту Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького;

**С. Я. Харченко**, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки Луганського національного університету імені Тараса Шевченка;

**І. М. Толмачова**, кандидат педагогічних наук, професор кафедри педагогіки та психології Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради.

Пономарьова Г. Ф. Психолого-педагогічна діагностика якості освіти у педагогічному ВНЗ: методичний посібник / А. А. Харківська, Л. О. Петриченко, О. І. Рассказова, С. І. Рябокін, Л. В. Кондрацька, Т. В. Отрошко, В. С. Ульянова, Т. С. Нестеренко, А. Г. Чала; за заг. ред. Г. Ф. Пономарьової. – Харків, 2015. – 380 с.

ISBN 978-966-659-208-1

У методичному посібнику подано діагностичні матеріали (методики, анкети, програми семінарів, тренінгів і спецпрактикумів), які допоможуть магістрам, аспірантам і докторантам визначити та підвищити рівень сформованості знань, умінь, навичок та якостей, що знадобляться їм у фаховій діяльності.

Методичний посібник розроблений на основі дисертаційних досліджень і наукових доробок авторів. Подані матеріали були апробовані під час проведення педагогічних, психолого-педагогічних і соціально-педагогічних експериментів і зарекомендували себе як високоякісні компоненти моніторингу, результати використання яких сприяють підвищенню якості освіти у педагогічному ВНЗ, розвитку управління якістю освіти.

Рекомендовано для магістрів, аспірантів і докторантів педагогічних вищих навчальних закладів. Посібник може стати в нагоді всім, хто досліджує особливості функціонування та перспективи сучасної вищої освіти.

**УДК 378:005**  
**ББК 74.580.0**

ISBN 978-966-659-208-1

© Г. Ф. Пономарьова, А. А. Харківська, Л. О. Петриченко,  
О. І. Рассказова, С. І. Рябокін, Л. В. Кондрацька,  
Т. В. Отрошко, В. С. Ульянова, Т. С. Нестеренко,  
А. Г. Чала, 2015

## ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	7
ПЕРЕДМОВА.....	8
РОЗДІЛ I. ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ.....	10
1.1. Модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки як один із аспектів діагностики системного визначення якості вищої освіти.....	10
1.2. Характеристика інтерактивних методів навчання.....	20
1.3. Програма спецкурсу «Шлях до професійної досконалості».....	41
1.4. Методика оцінки якості проведення заняття у ВНЗ.....	70
1.5. Методика оцінки якості проведення уроку.....	75
1.6. Метод групового сфокусованого інтерв'ю.....	77
1.7. Методичні рекомендації щодо організації самостійної та науково-дослідної роботи студентів.....	78
1.8. Анкета «Знання й уміння майбутнього вчителя».....	117
1.9. Анкета «Особистісні якості майбутнього вчителя.....	119
1.10. Анкета «Педагогічні здібності».....	121
1.11. Анкета «Виявлення особливостей формування професійної компетентності у майбутніх учителів».....	122
1.12. Анкета «Експертна оцінка рівня сформованості професійно важливих якостей майбутніх учителів».....	123
1.13. Анкета «Експертна оцінка професійно-педагогічних здібностей майбутніх учителів».....	125
1.14. Анкета «Професійне самовиховання».....	126
1.15. Анкета «Характеристики якості освітнього процесу».....	128
1.16. Анкета «Визначення рівня якості навчально-виховного процесу» (для студентів).....	131
1.17. Анкета «Визначення рівня якості навчально-виховного процесу» (для викладачів).....	134

1.18. Анкета «Готовність педагога до впровадження інноваційних технологій в освіті».....	136
1.19. Методика «Професійна спрямованість особистості вчителя».....	137
<b>РОЗДІЛ II. ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ.....</b>	<b>143</b>
2.1. Психолого-педагогічна підтримка процесу фахової підготовки та критерії СПК.....	143
2.2. Соціально-психологічні аспекти створення сприятливого клімату в колективі.....	145
2.3. Анкета «Соціально-психологічний клімат у колективі (СПК)».....	147
2.4. Методика «Педагогічні ситуації».....	149
2.5. Анкета «Бар'єри педагогічної діяльності».....	156
2.6. Анкета «Особливості поведінки вчителя».....	159
2.7. Методика оцінки умінь педагогічного спілкування.....	160
2.8. Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко).....	160
2.9. Профілактика та корекція професійного вигорання.....	166
2.10. Методика «Діагностики «перешкод» у встановленні емоційних контактів» (В. Бойко).....	171
2.11. Самотест «Шляхи розвитку».....	174
2.12. Рефлексія власної діяльності.....	175
2.13. Самоосвіта майбутніх педагогів.....	178
2.14. Пам'ятка для тих, хто займається самоосвітою.....	179
2.15. Орієнтовна анкета стилю педагогічної діяльності (ОА) (В. Смекалова та М. Кучера).....	180
2.16. Методика «Діагностика стилів педагогічного спілкування».....	191
2.17. Методика «Інтегральна оцінка ефективності професійної діяльності вчителя» (М. Фетіскін).....	195
2.18. Методика «Індивідуальний стиль викладання» (за А. Марковою, А. Нікановою).....	200

2.19. Рекомендації з удосконалювання вчителем індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності.....	204
2.20. Емоційні бар'єри сприйняття й розуміння навчальної інформації...	206
2.21. Методика визначення загальних творчих здібностей людини М. Янцуром.....	208
2.22. Методика «Ваш творчий потенціал» ( Н. Киршева, Н. Рябчикова).....	211
2.23. Методика «Експрес-діагностика емпатії».....	216
2.24. Психологічні ігри та вправи, спрямовані на формування позитивного соціально-психологічного клімату студентської групи .....	222
2.25. Тренінгові вправи, спрямовані на збереження психологічного благополуччя педагога.....	227
<b>РОЗДІЛ III. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ .....</b>	<b>230</b>
3.1. Принципи соціально-педагогічного дослідження розвитку особистості.....	230
3.2. Соціальність особистості як об'єкт соціально-педагогічної діагностики.....	236
3.3. Критерії та показники дослідження розвитку соціальності особистості.....	244
3.4. Характеристика рівнів розвитку соціальності особистості.....	246
3.5. Оцінка соціальності особистості у соціальній ситуації розвитку.....	250
3.6. Карти оцінки та самооцінки рівня розвитку соціальності школярів..	254
3.7. Моніторингово-діагностичні дослідження розвитку соціальності учнів у класному середовищі.....	266
3.8. Методика проведення адаптаційного заняття у роботі соціального педагога.....	274
3.9. Методики оцінювання роботи фахівців з соціального виховання особистості.....	279

3.10. Методика виміру товариськості учнів.....	283
3.11. Діагностика міжособових стосунків.....	286
3.12. Вивчення життєвих цілей, цінностей особистості М. Рокича.....	294
3.13. Тест «Самооцінка».....	298
<b>РОЗДІЛ IV. ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ</b>	
<b>У ПЕДАГОГІЧНОМУ ВНЗ.....</b>	<b>305</b>
4.1. Модель управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі .....	305
4.2. Методика оцінки стилю керівництва .....	320
4.3. Програма семінару «Система управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ».....	326
4.4. Програма тренінгу з управлінської компетентності.....	329
4.5. Матеріали до тренінгу з управлінської компетенції «Інновації в організації».....	331
4.6. Анкета «Комплексна оцінка управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ».....	346
4.7. Анкета «Управлінська компетентність керівника».....	355
4.8. Анкета визначення вимог, що висуваються до експертів як фахівців з управління педагогічним ВНЗ III–IV рівня акредитації.....	356
4.9. Методика «Ефективність керівництва».....	361
<b>ПІСЛЯМОВА.....</b>	<b>364</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>365</b>

## СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ	Вищий навчальний заклад
ДФН	Денна форма навчання
НДР	Науково-дослідні роботи
СПК	Соціально-психологічний клімат
ПВС	Професорсько-викладацький склад
ПТУ	Професійно-технічне училище
ТЗН	Технічні засоби навчання
EFQM	European Foundation for Quality Management

## ПЕРЕДМОВА

Сьогодні в Україні активно формуються вимоги і рекомендації до структури та змісту нових стандартів вищої освіти. Оскільки у сучасному світі професійна компетентність майбутнього фахівця є основним системотвірним фактором, вона визначає мету вищої освіти, її зміст, методологію, організацію і технології.

Завдання педагогічного ВНЗ у цьому напрямку є багатоплановим і включає: наявність необхідних ресурсів; організацію навчального процесу, яка відповідає сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки й освіти; контроль освітньої діяльності ВНЗ та якості підготовки фахівців на всіх етапах навчання та на всіх рівнях.

Визначальним і найбільшим за об'ємом компонентом праці викладача є навчально-педагогічна діяльність. За своїм змістом навчальна робота у вищому навчальному закладі – це частина цілеспрямованої трудової діяльності з підготовки спеціалістів вищої кваліфікації, яка включає конкретні види робіт, визначені структурою навчального плану.

Якісна освіта розглядається сьогодні як один із індикаторів високої якості життя, інструмент соціального, економічного та культурного розвитку суспільства. Якість вищої освіти – одна з центральних у сучасній освітній політиці та науці, оскільки пов'язана з вирішенням комплексу завдань, спрямованих на розвиток особистості компетентного фахівця-професіонала, орієнтованого на навчання впродовж життя, постіне особистісне й професійне самовдосконалення.

Аналіз наукових досліджень з проблем якості вищої освіти доводить, що на сьогодні вітчизняними вченими зроблено значний внесок у розвиток майже всіх аспектів якості вищої освіти. Тому задачею цього методичного посібника є розгляд діагностичного інструментарію, який, на наш погляд, можна адаптувати до досліджень усіх аспектів якості вищої освіти. Алгоритм побудови кожного розділу посібника є такий: передмова; принципи, критерії,



показники психолого-педагогічної діагностики якості освіти у педагогічному ВНЗ (теоретична частина); діагностичний інструментарій (практична частина.)

Слід зазначити, що для підвищення якості професійної підготовки студентів викладачам необхідно постійно самовдосконалюватися, враховувати та виправляти свої помилки.

Саме для цього колективом авторів Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (Г. Пономарьовою, А. Харківською, Л. Петриченко, О. Расказовою, Т. Отрошко, Л. Кондрацькою, С. Рябоконею, В. Ульяновою, А. Чалою, Т. Нестеренко) були розроблені методичні матеріали, подані у цьому посібнику.

У першому розділі розглянуто педагогічну діагностику якості освіти майбутніх учителів, подано модель формування їх професійної компетентності, методики та анкети для оцінювання якості їхньої підготовки.

У другому розділі представлено до розгляду психологічну діагностику якості освіти майбутніх фахівців, запропоновано методики, анкети, психологічні вправи, ігри.

Третій розділ «Соціально-педагогічна діагностика розвитку особистості у сучасному освітньому середовищі» включає принципи, критерії, показники, методики та діагностики майбутніх фахівців соціальних напрямлень.

У четвертому розділі представлено саме діагностику управління якістю вищої освіти у педагогічному вищому навчальному закладі, розглянуто модель управління якістю освіти, подано методики та анкети, направлені на основні аспекти управлінської діяльності майбутніх фахівців педагогічних ВНЗ.

Матеріалами можуть користуватися викладачі для постійного розвитку та вдосконалення своїх педагогічних здібностей, кращого контакту зі студентами та підвищення якості навчально-виховного процесу в цілому, зокрема для психолого-педагогічної діагностики якості освіти у педагогічному ВНЗ, а також магістри, аспіранти, докторанти педагогічних вищих навчальних закладів, і всі, хто досліджує особливості функціонування та перспективи сучасної освіти.

## РОЗДІЛ І

### ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

#### **1.1 Модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки як один із аспектів системного визначення якості вищої освіти**

Від якості вищої освіти в країні залежить її майбутнє, оскільки система вищої освіти формує найважливіше багатство держави – людський потенціал. Тому цілком справедливим є твердження, що підвищення якості вищої освіти та її вплив на розвиток економіки повинні стати стратегічним національним пріоритетом України.

Сьогодні якість освіти є основним пріоритетом державної науково-освітньої політики і передумовою національної безпеки держави, додержання міжнародних норм і вимог законодавства України щодо реалізації права громадян на освіту. «На забезпечення якості освіти спрямовуються матеріальні, фінансові, кадрові та наукові ресурси суспільства і держави», наголошується в Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті. Для нас сьогодні особливого значення набувають сама ідея та філософія якості освіти. Це не тільки практичне, а й наукове осмислення проблеми якості освіти, усвідомлення того, що нині вирішальну роль відіграє особистісна свідомість – не стільки обсяг знань, скільки їхня структура, нова методологія мислення, підходи до рішення професійних задач, практичний зміст освіти. Саме це є найбільш важливим у розумінні якості освіти.

В узагальненому вигляді це виявляється як проблема рівня освіти. Професійна свідомість характеризує не стільки ступінь спеціальної підготовки, скільки загальний освітній рівень, що відбиває здатність і потребу в самоосвіті, культурі та методології мислення, адаптивній, інноваційній діяльності, світогляді і соціальних поглядах. Забезпечення якості зумовлюється

визначенням мети вищого навчального закладу або необхідністю дослідження причин розбіжностей між наявною ситуацією та бажаним результатом. Необхідно зібрати інформацію з існуючого стану. Ця інформація має сприяти наближенню наявної ситуації до бажаної. Вона має спонукати до дій, що забезпечать бажаний результат.

На основі аналізу науково-педагогічних джерел розроблено науковий підхід до системного визначення якості вищої освіти. Цей підхід охоплює такі основні аспекти:

- формування категоріального апарату в галузі якості вищої освіти;
- усебічний аналіз системи вищої освіти як великої і складної соціальної системи, її основних компонентів, внутрішніх і зовнішніх потоків взаємодії;
- виявлення актуальних структурних моделей якості вищої освіти;
- нормування якості вищої освіти;
- оцінювання якості вищої освіти;
- створення моніторингів якості вищої освіти як комплексних систем спостережень стану і змін, оцінювання і прогнозу по відношенню до якості вищої освіти;
- моделювання систем дуального управління якістю у вищій освіті, що забезпечує взаємозв'язане управління, як функціонуванням, так і розвитком систем вищої освіти різних рівнів та типів тощо.

Цей тип управління цікавий для нас тим, що працюючи у Харківській гуманітарно-педагогічній академії, що підпорядкована Харківській обласній раді, ми одночасно звітуємо й одержуємо накази від Міністерства освіти і науки України.

Підсумовуючи все вищезазначене, розглянемо базові поняття в галузі якості вищої освіти: якість вищої освіти; якість підготовки фахівців з вищою освітою; проблеми якості підготовки фахівців з вищою освітою; системне дослідження якості вищої освіти; норми якості вищої освіти; критерії якості вищої освіти; оцінювання якості вищої освіти; моніторинг якості вищої освіти; управління якістю вищої освіти тощо. Базові поняття в галузі якості вищої освіти наведено у табл. 1.1.

## Базові поняття в галузі якості вищої освіти

№	Поняття	Визначення
1	Якість вищої освіти (у широкому сенсі)	Збалансована відповідність вищої освіти (як результату, як процесу, як освітньої системи) різноманітним потребам, цілям, вимогам, нормам (стандартам). Системна сукупність ієрархічно організованих, соціально значущих сутнісних властивостей (характеристик, параметрів) вищої освіти (як результату, як процесу, як освітньої системи)
2	Якість підготовки фахівців з вищою освітою (якість вищої освіти у вузькому сенсі)	Збалансована відповідність підготовки фахівців з вищою освітою (як результату і як процесу) різноманітним потребам (держави, суспільства, особистості), цілям, вимогам, нормам, стандартам. Системна сукупність ієрархічно організованих, соціально значущих сутнісних властивостей (характеристик, параметрів) підготовки фахівців з вищою освітою (як результату і як процесу)
3	Проблема якості підготовки фахівців з вищою освітою	Сукупність актуальних теоретичних і практичних питань у сфері якості підготовки фахівців з вищою освітою, що мають різну природу, що вимагають свого дослідження та рішення в цілях забезпечення збалансованої відповідності підготовки фахівців (як результату і як процесу) різноманітним потребам, цілям, вимогам, нормам, стандартам
4	Системне дослідження якості вищої освіти	Дослідження, що забезпечує необхідну (для конкретного етапу громадського і особистого розвитку) глибину структуризації якості вищої освіти як об'єкта дослідження й облік усіх істотних (для ефективної організації й управління вищою освітою) його взаємозв'язків як усередині систем вищої освіти (внутрішня якість), так і поза нею (зовнішня якість)
5	Норма якості вищої освіти	Виявлені, визнані та зафіксовані документально системи вимог до якості вищої освіти (як результату, як процесу, як освітньої системи), відповідно до потреб суспільства й особистості як вища освіта певної структури і рівня
6	Критерії якості вищої освіти	Ознаки міри відповідності якості вищої освіти (як результату, процесу, освітньої системи) установленим нормам, вимогам, еталонам, стандартам
7	Оцінювання якості вищої освіти	Міра якості (числова і семантична) вищої освіти (як результату, процесу, освітньої системи), співвіднесення вимірів властивостей (допущень, характеристик, параметрів, стосунків), що є базою, яка фіксує еталонний рівень, норму
8	Моніторинг якості вищої освіти	Комплексна система спостережень стану і змін, оцінювання і прогнозу по відношенню до якості вищої освіти (як результату, процесу, освітньої системи, її внутрішніх і зовнішніх зв'язків)

№	Поняття	Визначення
9	Управління якістю вищої освіти	Дія на процеси становлення, забезпечення, підтримки розвитку (поліпшення) якості по відношенню до всіх об'єктів і процесів у вищій освіті з боку «суб'єкта управління» та організація ним зворотного зв'язку (контролю, оцінювання, аналізу) відповідно до сформульованих цілей, норм, стандартів. У широкому сенсі: управління відношенням адекватності (відповідності) вищої освіти (як соціального інституту) соціальним нормам якості. У вузькому сенсі: управління якістю підготовки фахівців з вищою освітою (як результатом і як процесом)

Спираючись на базові поняття (див. табл. 1.1.), узагальнимо, що якість вищої освіти – це багатовимірне поняття, яке охоплює всі сторони діяльності вищого навчального закладу: навчальні та академічні програми, навчальну і дослідницьку роботу, професорсько-викладацький склад і студентів, навчально-матеріальну базу і ресурси.

Щодо застосування діагностичного інструментарію проаналізуємо процес формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки як один із аспектів системного визначення якості вищої освіти.

Відповідно до прописаного вище алгоритму, розглянемо теоретичну частину (підходи, принципи, критерії, показники).

Провідними підходами, які дозволяють реалізувати гуманістичні ідеї в сучасній освітній практиці, що спрямована на формування професійної компетентності майбутніх вчителів у процесі фахової підготовки, є:

– особистісно орієнтований підхід, який передбачає послідовне ставлення педагога до студента як до особистості, відповідального суб'єкта навчально-виховної дії, що припускає: допомогу студенту в його особистісному розвитку, у виявленні та розкритті його можливостей, у розвитку самосвідомості, у здійсненні особистісно- і суспільно-значущих справ, у самовизначенні, самореалізації та самоствердженні. Особистісно орієнтований підхід спирається на властиве кожній людині прагнення «бути особистістю», тобто виявляти активність, відрізнятися від інших людей, впливати на середовище, мати переконання, особисті духовні цінності та сенси, самореалізуватися в

соціально значущій діяльності, виконувати певну роль у суспільстві;

– компетентнісний підхід до вищої освіти, згідно з яким результат вищої освіти діагностується як підготовленість випускника ВНЗ до здійснення професійної діяльності, який має не тільки фахові знання, уміння і навички зі спеціальності, але й такі особистісні якості, як мотивація до продуктивної діяльності, рівень розвитку інтелекту, ступінь засвоєння культурних та етичних норм та інших якостей соціального і гуманітарного характеру;

– акмеологічний підхід до формування у майбутніх педагогів професійної компетентності, який передбачає спрямованість фахової освіти на формування професіоналізму особистості та розробку наукових і методичних основ підвищення ефективності професійної підготовки фахівців, розвитку їх творчого потенціалу, формування психологічної готовності до вирішення складних і різноманітних завдань в умовах реформування суспільства в цілому і окремих його сфер;

– діяльнісний підхід, який вимагає культивування дієвої позиції особистості з метою власного становлення й розвитку, професійного самовдосконалення;

– системний підхід, що передбачає цілісність у навчальній і практичній діяльності, спрямовану на комплексне формування професійної компетентності майбутніх учителів;

– міждисциплінарний інтеграційний підхід, який забезпечує системність теоретичних знань, усебічне бачення та усвідомлення складних явищ і процесів соціальної і професійної реальності, формування цілісного уявлення про конкретний предмет, явище, вид діяльності;

– інтерактивний підхід до формування у майбутніх педагогів професійної компетентності. Інтерактивний підхід в освіті є найбільш сучасною формою інтерактивних методів навчання, заснованих на положеннях комунікативного підходу.

При моделюванні процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки ми спиралися на такі принципи.

1. Принцип гуманізму, що передбачає відношення до студента як до найвищої цінності в системі людських відносин, головною нормою яких є гуманність.

2. Принцип компетентності, який вимагає створення умов для розвитку необхідних педагогічних компетенцій, що є складовими професійної компетентності майбутнього вчителя.

3. Принцип педагогічної творчості, тобто створення умов для розвитку індивідуально-особистісної творчої особистості.

4. Принцип проблемності, який передбачає орієнтацію майбутнього фахівця на вирішення реальних педагогічних проблем.

5. Принцип реалізму, що передбачає орієнтованість випускника на досягнення реальних професійно-педагогічних цілей, оволодіння необхідними для цього засобами і методами.

6. Принцип індивідуалізації навчання, який припускає визначення індивідуальної траєкторії соціального розвитку кожного студента, виділення спеціальних завдань, що відповідають індивідуальним особливостям, залучення студента до різних видів діяльності з урахуванням його схильностей, розкриття потенціалів особистості у процесі фахової підготовки, надання можливостей кожному для самореалізації та саморозкриття.

7. Принцип технологічної єдності процесу навчання, використання нових технологій навчання.

8. Принцип колективізму, який виступає одночасно умовою і результатом суспільної сутності людини, орієнтуючи її на гармонізацію своїх особистих інтересів з громадськими.

9. Принцип толерантності і комунікативної спрямованості (партнерський, емпатійний тип стосунків), який спирається на визнання продуктивної ролі індивідуалізму в його позитивному гуманістичному сенсі, передбачає вияв терпимості до інших людей, їхніх поглядів, цінностей, поведінки.

10. Принцип соціальної адекватності професійної освіти, що вимагає відповідності змісту і засобів навчання соціальній ситуації, в якій організовується

процес фахової підготовки. Завдання професійної освіти орієнтовані на реальні соціально-економічні умови і припускають формування у студентів прогностичної готовності до реалізації різноманітних соціальних завдань.

Спираючись на вищезазначені принципи та вимоги міжнародних стандартів ISO 9000, можемо зазначити, що найбільш перспективною моделлю формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки є та, яка містить соціальні (пізнавальний, поведінковий) і професійні аспекти й інтегрує їх зі сферами індивідуальності. Отже, маємо виділити три етапи професійного становлення студента як майбутнього вчителя:

1. Навчально-теоретичний етап, спрямований на накопичення теоретичних знань, формування теоретичних умінь і здібностей студентів вирішувати теоретичні завдання у процесі фахової підготовки.

2. Навчально-практичний етап, пов'язаний з формуванням здібностей студентів застосовувати знання та уміння на практиці, а також самостійно проектувати способи вирішення професійних проблем.

3. Практичний етап, спрямований на безпосереднє використання сформованих знань, умінь, здібностей в умовах реальної професійної діяльності, що передбачає наявність схильності до постійного фахового самовдосконалення.

Звичайно, схарактеризовані вище етапи зовсім не ізольовані один від одного. Вони входять в єдиний по своїй суті психолого-педагогічний процес становлення особистості студента як професіонала.

При цьому ефективна робота щодо формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки неможлива без з'ясування чинників, які впливають на процес формування професійної компетентності.

На підставі вивчення спеціалізованої педагогічної літератури, результатів власного дослідження ми виділяємо такі найбільш значущі фактори, що впливають на процес формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки (які були враховані нами при побудові цієї моделі): соціально-економічні чинники (моральні і матеріальні стимули професії, престиж, ставлення суспільства до людини); педагогічні (мета,



завдання, зміст, форми і методи навчально-виховної роботи, особливості взаємодії між викладацьким складом і студентами тощо); соціальні (вплив соціального оточення: сім'ї, однолітків, референтної групи); психологічні (інтереси і схильності особистості, рівень інтелектуального розвитку, особистісні якості).

Отже, запропонована нами модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки є механізмом взаємодії компонентів цілісного педагогічного процесу, що припускає реалізацію стратегії, тактики і техніки формування професійної компетентності майбутніх учителів і включає сукупність компонентів (методологічно-цільового, змістового, професійно-технологічного, оцінювально-діагностичного), кожен з яких, будучи етапом цілісного процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів, разом з тим, переслідує певну мету і має власне змістовне наповнення (див. рис.1.1).

При цьому позитивний мотиваційний фон навчально-виховної діяльності з'єднує всі компоненти у єдине ціле і передбачає створення атмосфери творчої співпраці та відповідного соціально-гуманітарного мікросередовища, яке буде стимулювати інтелектуальну й емоційну активність студентів, урахувати сучасні соціокультурні реалії, специфіку майбутньої професійної діяльності.

Мета запропонованої моделі – формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки, яку ми розглядаємо як один із аспектів визначення системного підходу до якості вищої освіти.

Модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки спрямована на вирішення таких завдань:

- 1) створення умов для становлення професійної компетентності майбутнього вчителя, підвищення міждисциплінарних зв'язків і практичної орієнтованості фахових дисциплін;
- 2) формування у студентів ключових компетенцій майбутнього вчителя: професійних знань, умінь, здібностей і професійно важливих якостей;

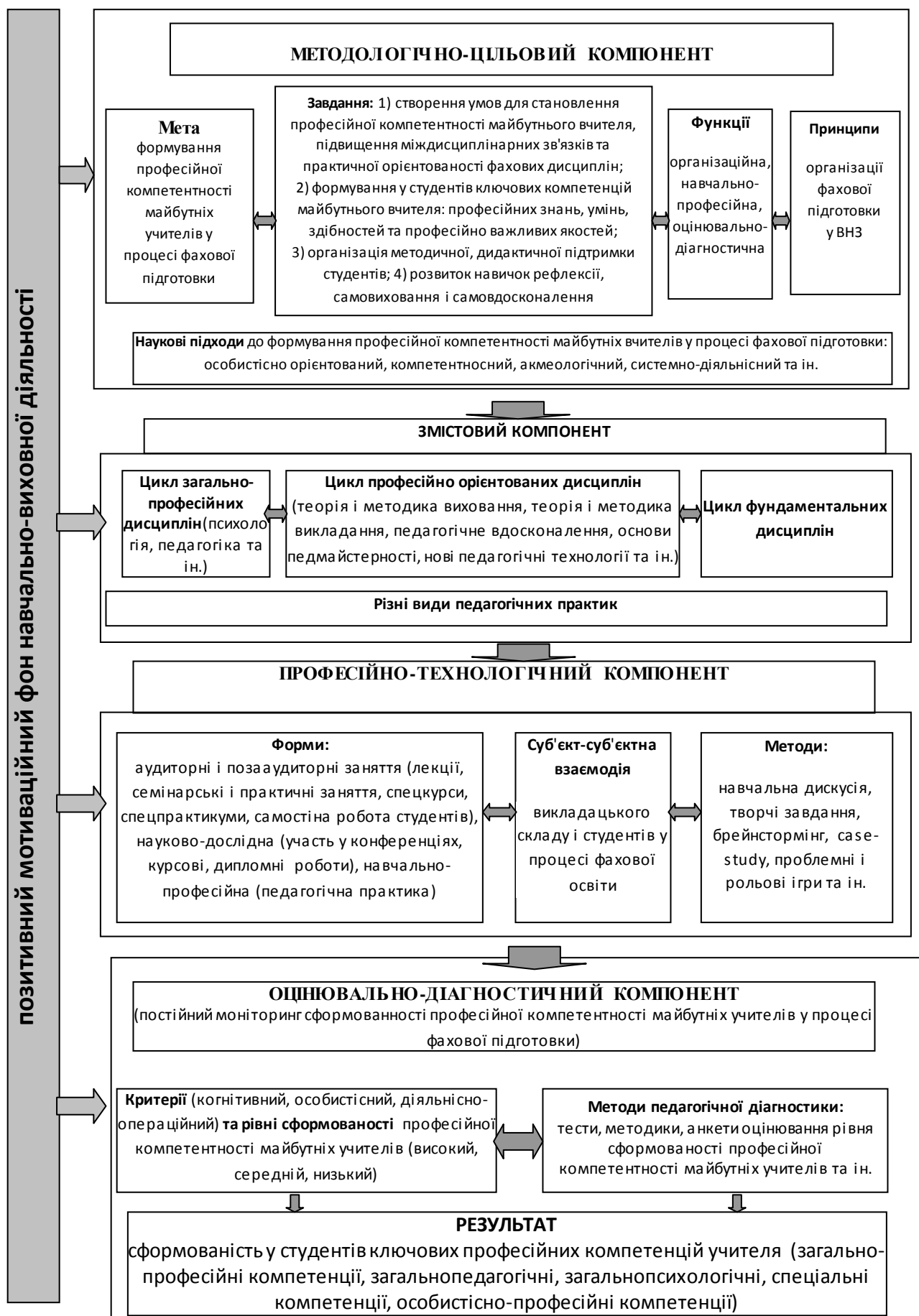


Рис. 1.1 Модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки

- 3) організація методичної, дидактичної підтримки студентів;
- 4) розвиток навичок рефлексії, самовиховання і самовдосконалення.

Розроблена нами модель формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки виконує такі функції: організаційну, що передбачає створення позитивного мотиваційного фону у навчальному закладі для успішного формування професійної компетентності майбутніх учителів на всіх етапах навчальної діяльності; навчально-професійну, яка скоординує роботу всіх учасників навчально-виховного процесу, здійснює цілеспрямований педагогічний вплив і психолого-педагогічну підтримку у процесі формування професійної компетентності студентів як майбутніх учителів; оціночно-діагностичну, яка передбачає вивчення сформованості професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки за допомогою спеціально розроблених нами анкет оцінювання рівня сформованості професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки тощо. Механізм формування професійної компетентності майбутніх учителів підкріплюється відповідною мотивацією, що має певне емоційне забарвлення (відчуття і відносини) і закріплюється на рівні вмінь і навичок особистості, що знаходить утілення у відповідних учинках і поведінці. Спираючись на запропоновану модель, ми розробили низку методичних матеріалів, що мають допомогти магістрам, аспірантам і докторантам вищих педагогічних навчальних закладів, а також усім, хто досліджує особливості функціонування та перспективи сучасної освіти, під час збору інформації щодо якості освіти у ВНЗ.

## **1.2 Характеристика інтерактивних методів навчання**

Сьогодні потік інформації постійно зростає і це вимагає впровадження таких методів навчання, які дозволяють за короткий час передавати досить великий об'єм знань, забезпечувати високий рівень оволодіння слухачами матеріалу та закріплення його на практиці. Розглянемо основну спрямованість і зміст кожного з перерахованих методів навчання.

## Тренінги

Під тренінгами розуміють навчання, під час якого основна увага приділяється практичному відпрацюванню навчального матеріалу, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій учні мають можливість розвинути і закріпити необхідні знання та навички, змінити своє відношення до власного досвіду та вживаних у роботі підходів.

У «Словнику практичного психолога» соціально-психологічний тренінг визначається як галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні.

Використання принципу активності в тренінгу пояснюється тим, що людина засвоює 10 % з того, що чує, 50 % – з того, що бачить, 70 % – з того, що промовляє, і 90 % – з того, що робить сама. Під час тренінгу учасники мають можливість переоцінити та відпрацювати нові способи поведінки, експериментувати з ними. У групі створюється творча обстановка та довірна атмосфера, що сприяє розкриттю кожного учасника й ефективнішому засвоєнню знань, формуванню стійких моральних якостей.

Специфічними рисами тренінгів, які дозволяють виділяти їх серед інших методів практичної психології, є:

- дотримання принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу з саморозвитку учасників групи;
- наявність більш-менш постійної групи (зазвичай від 7 до 15 осіб);
- визначена просторова організація;
- акцент на взаєминах учасників групи;
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій;
- атмосфера розкутості та свободи спілкування.

У межах цих рис існує величезна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, які сильно відрізняються між собою за цілою низкою ознак.

При підготовці та в процесі проведення тренінгу викладач має орієнтуватися на дотримання певних вимог щодо поетапності реалізації всієї програми, а саме:

1) етап попередньої підготовки:

- вибрати відповідне приміщення, зайняти зручні місця;
- продумати, зібрати учасників у призначений час;
- наперед підготувати всі роздаткові матеріали;

2) початкова стадія:

- пам'ятати, що тренінг слід починати зі знайомства;
- обговорити правила групової роботи;
- пояснити методи групової роботи;
- заохочувати всі спроби учасників відкрито розповідати про себе та ділитися своїми враженнями;

– пам'ятати, що найбільшу протидію виявляють незахищені учасники, які, можливо, мають психологічні проблеми;

- використовувати роботу в парах;
- не поспішати;

3) перехідна стадія:

– не залишати поза увагою всі почуття (позитивні та негативні), які виявляють учасники групи;

– звертати увагу учасників на ті моменти, коли група відчуває себе як єдине ціле;

– запропонувати учасникам навчальні вправи та дати їм можливість спробувати нові прийоми стратегії поведінки у безпечній обстановці в групі;

- сприймати учасників групи такими, якими вони є;

4) робоча стадія:

– заохочувати наміри учасників щодо вдосконалення отриманих навичок;

- сприяти розвитку довірчих стосунків;

- не залишати поза увагою все, що відбувається в групі;
- 5) завершення:
- запропонувати учасникам оцінити ефективність роботи;
  - з'ясувати в учасників подальші дії, скласти плани цієї роботи;
  - підготувати процедуру закриття тренінгу;
  - робити так, щоб усі учасники були вдячні один одному;
  - дати зрозуміти учасникам, що ви завжди готові їм допомогти.

### **Етапи тренінгової роботи**

**1 етап – «Вступ»** (5 % робочого часу). Цей етап складається з короткого повідомлення про цілі та завдання тренінгу, представлення організаторів, офіційне відкриття. Цілі та завдання тренінгу завжди оголошує ведучий.

**2 етап – «Оцінка рівня поінформованості учасників»** (5 – 10 % робочого часу). Щоб не повторювати учасникам добре відому інформацію, необхідно з'ясувати, що вони знають про проблему.

**3 етап – «Актуалізація проблеми»** (10 – 30 % робочого часу). Цей етап пронизує весь тренінг червоною ниткою. Його можна використовувати для того, щоб викликати інтерес учасників до цієї проблеми, сформувані у них мотивацію до зміни поведінки, аби вони усвідомили проблему.

Завдання цього етапу: зробити проблему актуальною для кожного учасника тренінгу.

Цей етап можна провести за допомогою таких запитань: „Що для вас значить...”, „Що ви відчуваєте, коли чуєте слово...” тощо.

**4 етап – «Інформаційний блок тренера (викладача)»** (20 – 40 % робочого часу). Інформаційний блок необхідно розбити на кілька логічно завершених частин, що будуть розподілені протягом усього часу проведення тренінгу.

Задача тренера так подати інформацію, щоб усі учасники її сприйняли та зрозуміли. Тому слід використовувати всі можливі засоби для зосередження уваги.

**5 етап – «Набуття практичних навичок»** (20 – 60 % робочого часу). Використання різноманітних методів тренінгової роботи для набуття учнями корисних практичних навичок.

**6 етап – «Завершення роботи, отримання «зворотного зв'язку»** (5 % робочого часу). Завдання цього етапу:

- підбиття підсумків;
- з'ясування, чи виправдалися сподівання учасників;
- оцінка зміни рівня поінформованості учасників із проблематики тренінгу.

### **Принципи (правила) роботи тренінгової групи**

Досягнення цілей тренінгу вимагає від ведучого створення умов для формування групи високого рівня розвитку. Тому під час організації занять тренер спирається на такі **принципи**:

1) *активності учасників*: під час заняття члени групи постійно включаються в різноманітні дієства; обговорюють та програють рольові ситуації, запропоновані як тренером, так і самими учасниками, за заданими критеріями аналізують поведінку учасників рольових ігор, виконують спеціальні усні та письмові вправи тощо;

2) *дослідницької позиції*: у процесі роботи в групі створюються такі ситуації, коли учасникам самим слід розв'язати проблему, самостійно сформулювати вже відомі в психології закономірності взаємодії та спілкування людей;

3) *об'єктивації поведінки*: на початку заняття поведінка учасників тренінгової групи переводиться з імпульсивного на об'єктивний рівень і підтримується на цьому рівні впродовж його проведення. Важливим засобом об'єктивації поведінки, що використовується в усіх видах тренінгу, є організований особливим способом зворотний зв'язок, ефективність якого підвищується при використанні відеозапису;

4) *партнерського спілкування* (відсутність соціального тиску): передбачає відсутність у групі «вчителів» і визнання цінності особистості іншої людини, її

думок, інтересів. Рішення приймаються з максимально можливим урахуванням інтересів усіх учасників спілкування, а не досягнення однією із сторін власних цілей за рахунок інтересів решти;

5) *реалістичності*: увесь використаний у процесі проведення тренінгу матеріал повинен бути правдивим, усі приклади й умови завдань мають братися з реального життя;

б) *персоніфікації*: «героями» прикладів, що наводяться, мають бути конкретні люди. Конкретність дає можливість глибше та повніше зрозуміти поставлену проблему. Крім того, усі учасники висловлюються лише від свого імені, без узагальнень щодо решти присутніх;

7) *принцип зворотного зв'язку*: протягом усього тренінгу його учасники повинні мати можливість висловитися з приводу почутого та побаченого;

8) *принцип корекції*: зворотний зв'язок дає можливість тренеру проводити корекцію розуміння учасниками певного матеріалу;

9) *принцип конфіденційності*: інформація, що надходить у процесі тренінгу, не розголошується як тренером, так і учасниками;

10) *«тут і тепер»*: під час заняття учасники та тренер працюють, як правило, у межах тієї реальності, яка склалася в самій групі, без апеляції до тем і стосунків, що існують поза тренінгом.

Усі ці принципи, зазначені ведучим на початку тренінгу, сприймаються учасниками як робочі правила протягом усього спілкування. При цьому група може запропонувати та затвердити інші, власні правила спілкування та роботи.

Отже, поняття тренінг має загальне збірне значення. Під час їх проведення зазвичай широко використовуються різні методи та техніка активного навчання: ділові, рольові, імітаційні ігри, розбір конкретних ситуацій (Fallstudie) і групові дискусії.

Групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення суперечливого питання, яке дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана з метою надання



учасникам можливості всебічно вивчити проблему (уточнити взаємні позиції, які зменшують опір сприйняттю нової інформації) та як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (це зміцнює згуртованість групи й одночасно полегшує саморозкриття учасників).

Із деяких напрямків тренінгів групова дискусія стає найголовнішим, а іноді єдиним методом групової роботи (групи зустрічей К. Роджерса, група-аналіз).

Утім, для інших напрямків не меншого значення набувають ігрові методи, які включають ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні, ділові ігри. Гра може використовуватися як психотерапевтичний метод, який особливо яскраво виявляється в гештальттерапії та психодрамі. Певною мірою до ігрових методів можна віднести роботу з деструктивними іграми в спілкуванні, що наведені в трансактному аналізі Є. Берна.

Використання ігрових методів у тренінгу, на думку багатьох дослідників, надзвичайно продуктивне. На першій стадії групової роботи ігри корисні як спосіб подолання скутості та напруженості учасників, як умова безболісного зняття „психологічного захисту”. Дуже часто ігри стають інструментом діагностики та самодіагностики, який дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко знайти труднощі у спілкуванні або серйозні психологічні проблеми. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, тренуються й закріплюються вербальні та невербальні комунікативні вміння.

До наступного блоку основних методів входять методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції. Учасники групи розвивають уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. У ході тренінгових занять за допомогою спеціально розроблених вправ учасники одержують вербальну та невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точним є їхнє власне самосприйняття. Вони здобувають уміння глибокої рефлексії, значенневої й оцінної інтерпретації об'єкта сприйняття. До цієї групи методів належать прийоми використання парapsихологічних феноменів і розвитку підпорогової чутливості (наприклад, у холодинаміці В. Вульфа).

Дещо виокремлюються методи тілесно орієнтованої психотерапії, засновником якої є В. Райх. Останнім часом увагу практичних психологів усе більше привертає цей вид терапії. Тут виділяють три основні підгрупи прийомів: роботу над структурою тіла (техніка Александера, метод Фельденкрайза), почуттєве усвідомлення та нервово-м'язову релаксацію, східні методи (хатха-йогу, тайчі, айкідо).

Медитативні техніки, на нашу думку, теж мають бути віднесені до тренінгових методів, оскільки досвід показує корисність і ефективність їх застосування в процесі групової роботи. Найчастіше вони використовуються з метою навчання фізичної та почуттєвої релаксації, вміння знімати зайву психічну напругу, стресові стани та в результаті зводяться до розвитку навичок аутосугестії та закріплення способів саморегуляції. Але на перших етапах навчати медитативних технік необхідно все-таки у формі гетеросугестії.

При цьому в тренінгу активно використовуються й інші методи роботи відповідно до конкретних завдань. Кожний із них має свої переваги над іншими, але за умови його доцільного та цілеспрямованого застосування.

На сьогодні розроблено декілька тисяч методів тренінгової роботи. Як приклад, коротко розглянемо найбільш поширені.

**Метод «Карусель»** за своєю сутністю є роботою в парах, але змінних. Його використання забезпечує обмін думками між учнями: вони сідають по колу, обличчям один до одного. Після спілкування зовнішнє коло рухається, тоді як внутрішнє залишається нерухомим. Таким чином, усі мають змогу висловлювати свою думку.

**Метод «Акваріум»** передбачає роботу однієї групи, тоді як інші учні спостерігають за процесом її діяльності, а потім аналізують ефективність і результативність дій. До технології колективно-групового навчання відносять методи обговорення проблеми в загальному колі (полілоги), мікрофон, незакінчені речення, „мозковий штурм”, аналіз ситуації, броунівський рух.

**Метод «Алфавіт»** полягає в тому, що викладач, який його реалізує, знайомить учасників із порядком і умовами проведення зазначеного методу,

пропонує поняття, яке розглядається під час заняття. Серед назв, які можна запропонувати учасникам для реалізації методу «Алфавіт», можуть бути будь-які терміни, предмети, завдання навчальної дисципліни, які складають зміст конкретної теми.

Після завершення вступної бесіди на дошці вивішується технологічна карта методу «Алфавіт». Така карта становить собою лист ватману, на якому зверху вниз із лівого боку маркером записаний алфавіт (за виключенням букв, із яких не можуть починатися слова). На першому етапі, який називається смислотворчість, викладач пропонує розкрити зміст поняття, що вивчається, заповнивши технологічну карту. Це означає вписати маркером у кожен рядок з відповідною буквою алфавіту слова, що починаються з цієї букви та розкривають зміст поняття, яке вивчається. Кожен учасник вписує свою назву на технологічну карту, називаючи її вголос, щоб чули всі. Заповнення технологічної карти завершується тоді, коли біля неї побували всі учасники хоча б по одному разу, і тоді, коли на кожен букву алфавіту на зазначеній карті записано хоча б одне слово-поняття.

На другому етапі, який називається аналітичним, учасникам пропонується з усіх записаних на технологічній карті назв виділити декілька, які найбільше відображають суть поняття, що вивчається.

Третій етап, який має назву рефлексивний, завершується реалізацією метода рефлексивної діяльності учасників, їх взаємодії. Алгоритм рефлексії полягає у фіксуванні стану знань учасників щодо розглянутого поняття, наскільки він змінився; визначенні причин цього стану; оцінки своєї діяльності. При організації рефлексії викладач пропонує висловитися кожному учаснику окремо.

**Метод «Майстерня майбутнього»** сприяє розвитку мислення, усвідомленню ціннісних орієнтацій, розвитку «Я-концепції». За формою організації діяльності учасників процесу метод «Майстерня майбутнього» становить собою поєднання індивідуальної, групової, а також фронтальної діяльності. Порядок реалізації такого методу включає в себе: вступну бесіду, етап критики, конструювання ідеальної моделі, етап реальних дій, рефлексію.

У процесі вступної бесіди визначається проблема, яка буде складати зміст застосованого методу.

На першому етапі пропонується приготувати по два листи паперу та протягом 5 – 10 хвилин зафіксувати «плюси» (позитивні аспекти) і «мінуси» (негативні аспекти) проблеми, яка обговорюється.

Далі учасникам пропонується назвати результати своєї аналітичної роботи. Після виступу кожен із учасників закріплює листи з «+» на одній частині дошки, а листи з «-» – на іншій. Етап критики завершується узагальненим коментарем викладача.

На другому етапі учасникам пропонується створити декілька творчих груп кількістю 5 – 7 осіб і протягом 15 – 20 хвилин розробити ідеальну модель вирішення обговорюваної проблеми. Після того як проекти ідеальної моделі підготовлені, кожна з груп публічно презентує (надає) та захищає свій варіант. Після захисту запропоновані моделі обговорюються. Завершується цей етап коментарем викладача.

На третьому етапі творчим групам (попередній склад) пропонується протягом 10 – 15 хвилин установити конкретні кроки вирішення обговорюваної проблеми, які можна зробити вже сьогодні. Після того як реальні дії встановлені, кожна з груп пропонує їх на загальне обговорення. Завершується етап узагальненими висновками викладача.

На четвертому етапі кожному з учасників надається можливість зафіксувати свої досягнення з обговорюваної проблеми, дати самооцінку результативності взаємодії, яка відбулася для свого розвитку.

**Полілог** – є одним із основних інтерактивних методів, який ми розуміємо як модифікацію евристичної бесіди. За класифікацією О. Пометун, він має назву “обговорення у загальному колі”. Його сутність полягає в організації інтерактивного обговорення певної проблеми, у ході якого кожен може висловити свою думку.

**Мікрофон** – є різновидом цього методу: висловлювати позицію можна тому, хто має в руках мікрофон. Метод дозволяє організувати відповіді учнів.

Сутність „броунівського руху” полягає в тому, що учні вільно рухаються кімнатою, хаотично об’єднуються в пари з метою отримати відповідь на запитання; або рухаються цілеспрямовано з метою знайти парну картинку, продовження висловлювання тощо. Технології ситуативного моделювання передбачають симуляції, імітаційні ігри. Імітаціями (імітаційними іграми) називають виконання певних простих відомих дій, які відтворюють, імітують будь-які явища навколишньої дійсності. Учасники імітації реагують на конкретну ситуацію в межах заданої програми, чітко виконуючи інструкцію. З метою опрацювання дискусійних питань використовують методи ПРЕС, «займи позицію», «неперервна шкала думок», дебати тощо.

**Метод «ПРЕС»** передбачає побудову висловлювання за таким алгоритмом:

1. Я вважаю...
2. Тому що...
3. Наприклад...
4. Таким чином...

**Метод «Займи позицію»** спрямований на поляризацію думок щодо певної проблеми. Він застосовується на початку дискусії. Неперервна шкала думок є методом, що дозволяє висловити думку всім членам групи. Найчастіше використовується ланцюг питань-відповідей.

**Навчальний діалог** (комунікативна лінія інтерактивного навчання) – це спеціально організована форма спілкування викладача та учнів, спрямована на розв’язання навчальної задачі, що реалізується за таких умов: у тих, хто спілкується, різне бачення на шляхи розв’язання проблеми; учасники діалогу розвивають власні думки за допомогою аргументів опонента.

### **Програмоване навчання**

Суть програмованого навчання полягає у високому ступені структурованості матеріалу, що пред’являється, і покроковій оцінці його засвоєння. При програмованому навчанні інформація подається невеликими

блоками в друкарському вигляді або на моніторі комп'ютера. Після роботи над кожним блоком учень має виконати завдання, що показує ступінь засвоєння ним матеріалу. Перевага програмованого навчання полягає в тому, що воно дозволяє рухатися у власному, зручному для нього темпі. Перехід до наступного блоку матеріалу відбувається тільки після того, як засвоєно попередній.

Варіантом програмованого навчання є комп'ютерне навчання. Комп'ютер оцінює відповіді учнів і визначає, який матеріал має бути поданий наступним. Особливістю комп'ютерного навчання є те, що зворотній зв'язок тут може бути таким же багатим і різноманітним, як у сучасних комп'ютерних іграх із звуковим супроводом. Дослідження показали, що використання комп'ютера дозволяє учням дуже швидко засвоювати навчальний матеріал.

### **Навчальна дискусія**

Цей метод навчання полягає в проведенні навчальних групових дискусій з конкретної проблеми у відносно невеликих групах (від 6 до 15 осіб). Традиційно під поняттям „дискусія” розуміють обмін думками в усіх формах. Історичний досвід показує, що без обміну думками та супутніх йому дебатів і суперечок жоден розвиток суспільства неможливий. Особливо це стосується сфери духовного і професійного розвитку людини. Дискусія як колективне обговорення може носити різний характер залежно від процесу, що вивчається, рівня його проблемних і, як наслідок, висловлених думок.

Хоча в науковій педагогічній літературі дискусії не класифікуються за компонентами діяльності (суб'єкт, об'єкт, засоби, цілі, операції, потреби, умови, результати), на практиці дискусія розглядається як універсальне явище, яке, по суті, механічно можна переносити з однієї галузі до іншої без зміни, наприклад, з науки в професійну педагогіку або методіку навчання професійно-орієнтованій іноземній мові. Навчальна дискусія відрізняється від інших видів дискусій тим, що новизна її проблематики стосується лише групи осіб, які беруть участь у дискусії, тобто те вирішення проблеми, яке вже науково знайдене в науці, належить відшукати у навчальному процесі в конкретній

аудиторії. Для викладача, який організовує навчальну дискусію, результат відомий заздалегідь. Метою є процес пошуку, який має привести до об'єктивно відомого, але, з погляду учнів, суб'єктивно нового знання. Причому цей пошук має закономірно вести до запланованого педагогом завдання. Це може бути тільки в тому випадку, коли пошук рішення проблеми (групова дискусія) повністю керований педагогом.

Узагальнюючи сказане, можна виділити такі специфічні риси оптимально організованої та проведеної навчальної дискусії:

1) високий ступінь компетентності з проблеми педагога-організатора, наявний достатній практичний досвід вирішення подібних проблем у слухачів;

2) високий рівень прогнозування вирішення типових проблемних ситуацій завдяки серйозній методичній підготовці педагога-організатора. Тобто відносно низький рівень імпровізації педагога, одночасно достатньо високий – учнів. Звідси необхідність керованості процесом проведення дискусії педагогом;

3) метою і результатом навчальної дискусії є високий рівень засвоєння учнями знання, подолання помилок, розвиток у них діалектичного мислення.

Етапи проведення дискусії:

1. Визначення цілей і теми дискусії (орієнтування).

2. Збір інформації (знань, думок, нових ідей, пропозицій усіх учасників дискусії) з обговорюваної проблеми – пошук альтернатив (варіантів вирішення проблеми).

3. Упорядкування, обґрунтування та спільна оцінка отриманої в ході обговорення інформації – з'ясування, аналіз і вибір рішення з наявних альтернатив, що з'явилися в ході обговорення.

4. Підбиття підсумків дискусії: зіставлення цілей з отриманими результатами (фаза вирішення проблеми).

Таким чином, цей метод дозволяє максимально повно використовувати досвід слухачів, сприяючи кращому засвоєнню матеріалу, що вивчається. Це зумовлено тим, що в груповій дискусії не викладач говорить слухачам про те,

що є правильним, а вони самі наводять докази, обґрунтування принципів і підходів, запропонованих викладачем, максимально використовуючи свій особистий досвід. Навчальні групові дискусії дають найбільший ефект при вивченні й опрацюванні складного матеріалу та формуванні потрібних установок. Цей активний метод навчання забезпечує хороші можливості для зворотного зв'язку, підкріплення, практики, мотивації та перенесення знань і навиків з однієї області в іншу.

Розглянемо далі один із найпопулярніших у західній практиці інтерактивний метод – аналіз конкретних практичних ситуацій (case-study, англ., fallstudie – німецьк.). Протягом останнього десятиліття цей метод знаходить широке застосування при вивченні найрізноманітніших дисциплін: маркетинг, управління персоналом, ділова іноземна мова та інші.

### **Case-study**

Мета цього методу – навчити учнів аналізувати інформацію, виявляти ключові проблеми, вибирати альтернативні шляхи рішення, оцінювати їх, знаходити оптимальний варіант і формулювати програми дій. Під час аналізу конкретних ситуацій важливим є поєднання індивідуальної роботи учнів з проблемною ситуацією та групового обговорення пропозицій, підготовлених кожним членом групи. Це дозволяє учням розвивати навички групової, командної роботи (Teamarbeit), що розширює можливості для вирішення типових проблем у межах навчальної тематики. У результаті проведення індивідуального аналізу, обговорення в групі, визначення проблем, знаходження альтернатив, вибору дій і плану їх виконання учні мають можливість розвивати навички аналізу і планування.

Розробка практичних ситуацій може відбуватися двома шляхами: на основі опису реальних подій і дій або на базі штучно сконструйованих ситуацій. Вітчизняними і німецькими дослідниками розроблені, в принципі, однакові рекомендації для роботи з конкретною проблемною ситуацією.

Розглянемо найбільш важливі з них:

- Проблемна ситуація, як правило, не буває обмеженою однією темою



або дисципліною курсу. Зазвичай вона взаємозв'язана з іншими проблемами та питаннями.

- У ході аналізу проблемної ситуації слухачі мають уміти виявити саме внутрішні причини, а не їх зовнішні про.
- Студенти мають продемонструвати розуміння концепцій, ідей і підходів, описаних у курсі, а також уміння використовувати їх для аналізу конкретної ситуації та для вироблення рекомендацій. Зазвичай проблемну ситуацію можна інтерпретувати декількома способами і слухачі мають бути готові до виявлення невизначеності та неоднозначності.
- Не слід зупинятися, виявивши один проблемний аспект ситуації, слід спробувати знайти інші проблеми і напрями аналізу.
- Слухачам рекомендується навести приклади з особистого досвіду, що підтверджують правильність аналізу та запропоновані рекомендації.
- Підхід до роботи з практичною ситуацією має бути системний.

Метод конкретних ситуацій можна розбити на етапи: підготовчий, онайомлювальний, аналітичний, підсумковий. На першому етапі викладач конкретизує цілі, розробляє відповідну „конкретну ситуацію” і сценарій заняття. При розробці важливо враховувати низку обов'язкових вимог: приклад має логічно продовжувати зміст теоретичного курсу та відповідати майбутнім професійним потребам сьогоденних студентів; складність описаної ситуації має враховувати рівень можливостей студентів, тобто, з одного боку, бути під силу, а з іншого, викликати бажання з нею справитися та відчувати успіх; зміст має відображати реальні професійні ситуації, а не вигадані події та факти. Учням треба надати чіткі інструкції роботи над конкретною ситуацією. На другому етапі відбувається залучення студентів до живого обговорення реальної професійної ситуації. Викладач позначає контекст майбутньої роботи, звертаючись до компетентності студентів у певній області. Знайомить студентів зі змістом конкретної ситуації індивідуально або всю групу. У цій методиці велику роль грає саме група, оскільки підвищується розвиток пізнавальної здатності під час обговорення ідей і запропонованих рішень, що є

плодом спільних зусиль. Із цієї причини ознайомлення з описом конкретної ситуації корисно виконувати в малій групі.

Аналіз у груповій роботі починається після знайомства студентів із наданими фактами. Пропонуються такі рекомендації: виявлення ознак проблеми, постановка проблеми (вимагає чіткості, стислості формулювання), способів дії, альтернативи і їх обґрунтування, аналіз позитивних і негативних рішень, первинні цілі та реальність їх утілення. Оскільки аналіз конкретної ситуації – групова робота, то вирішувати проблему бажано у формі відкритих дискусій. Важливим моментом є розвиток пізнавальної діяльності й ухвалення чужих варіантів вирішення проблеми без упередженості.

### **Ділові та рольові ігри**

Деякі активні методи навчання отримали загальну назву «Ділові ігри». Вони є рольовою грою в комплексі з різними, часто протилежними інтересами її учасників і необхідністю ухвалення будь-якого рішення після закінчення або в ході гри. Рольові ігри допомагають формувати професійно значущі якості. Від викладача вимагається велика попередня методична підготовка з проведення рольових ігор, вміння прогнозувати результати і робити відповідні висновки. Більшість німецьких учених у галузі професійної педагогіки вважають, що ігрові методи навчання мають найбільший потенціал у забезпеченні професійного розвитку учнів.

Ділові ігри характеризуються спрямованістю на вирішення певних практичних проблем, надбання навичок виконання конкретних прийомів діяльності. Проходять вони, як правило, у формі узгодженого групового розумового пошуку, що вимагає залучення до комунікації всіх учасників гри. За своєю суттю цей метод навчання є особливою формою комунікації. У будь-якому типі комунікації один із учасників є автором, який висловлює свою точку зору. Другий учасник є реципієнтом, який, сприймаючи авторський текст, будує образ того, що зрозумів, щоб реконструювати подану точку зору. Третій учасник комунікації в межах ділової гри може бути критиком, який, спираючись на результати ухваленого рішення, виробляє свою власну точку

зору, більш оформлену та досконалу. Четвертий учасник – організатор комунікації – погоджує всі види робіт і перетворює розрізнені зусилля на цілеспрямований рух із удосконалення авторської точки зору. Завершується ділова гра підбиттям підсумків, де основна увага спрямована на аналіз її результатів, найбільш значущих для практики. Проте завершальна фаза може бути розширена до рефлексії всього ходу гри. Об'єктами такої рефлексії можуть стати: динаміка індивідуальних, групових, міжгрупових траєкторій руху розумових процесів; динаміка утворення колективної думки на основі змін у міжособових відносинах; позиційність гравців і міжпозиційні відносини.

Рольові ігри характеризуються спрямованістю на зняття певних практичних проблем, надбання навичок виконання конкретних прийомів діяльності. Під час підготовки та в процесі проведення рольової гри викладач має орієнтуватися на дотримання певних вимог щодо поетапності її реалізації, а саме:

1) етап попередньої підготовки: продумати фабулу передмови, розробити рольовий сценарій гри, наперед підготувати всі роздаткові матеріали;

2) початкова стадія: обговорити правила групової роботи; ознайомити учнів з фабулою передмови, закріпити за кожним певні ролі відповідно до сценарію;

3) робоча стадія: рольове програвання професійних ситуацій;

4) завершення: запропонувати учасникам оцінити ефективність роботи; обговорення ходу гри за схемою:

а) причини (помилки);

б) наслідки (до чого привели або можуть привести помилки);

в) вихід (як уникнути помилок).

**Брейнстормінг** „мозкова атака” – це групове вирішення творчої проблеми. «Мозкова атака» була запропонована в кінці 1930-х років як метод, спрямований на активізацію творчої думки, для чого застосовуються засоби, що знижують критичність і самокритичність людини, тим самим підвищуючи її впевненість у собі та дозволяючи виявляти механізми творчого акту.

**Метод «Мозкового штурму»** передбачає неупорядковане обговорення певної проблеми. У ньому пріоритет надається стандартним ідеям на базі вивчення нормативних документів і навчальних матеріалів. Метод передбачає розв'язання проблеми шляхом колективного обговорення. Його особливість полягає в тому, що учні можуть висловлювати будь-які припущення, які приймаються без критики. Тільки після того, як озвучені всі припущення, версії підлягають аналізу, у ході якого формується правильне вирішення проблеми. Під час розгляду означеного питання рекомендується використання командної ділової гри, яка має форму захисту проєктів. Група ділиться на дві підгрупи. Одна висуває проєкт дій, інша – намагається його критикувати. Тобто елементи ділової гри – це, по суті, перша практична апробація ідеї, яка має форму проєкту. Одна зі сторін пропонує свій проєкт та обґрунтовує його, інша – має знаходити слабкі місця в ньому та піддавати їх критиці. При цьому критика має бути конструктивною та не переходити на особистості. Під час проведення ділової гри ведеться запис (можна протокол), виставляються бали за вдалі пропозиції та зауваження. Після завершення обговорення проєкту групи міняються місцями.

Правила „мозкової атаки” такі:

1. Вибір ведучого при рівноправному статусі всіх учасників.
2. Влада уяви. Позитивний настрій на партнерів.
3. Можливі лише уточнюючі питання, заохочення та підтримка партнерів. Це не стосується експертів.
4. Неприйняття критичних зауважень і проміжних оцінок у процесі „штурму” (наприклад: «згодний, але можна й по-іншому»). Можливі доповнення й комбінування ідей.
5. Чіткість і узагальненість формулювання суджень, ідей. Дія за принципом: чим більше ідей, тим рішучіша атака, тим ближче досягнення мети штурму.
6. Доброзичливий настрій і розкутість учасників.
7. Активність усіх учасників команд оцінюється балами. Пасивні учасники дають привід експертам знімати бали команді.
8. Оптимізм і впевненість.

## **Етапи та методика «Мозкового штурму»**

I. Формулювання навчальної проблеми, обґрунтування задачі, її рішення.

Визначення умов і правил колективної роботи. Вказується, що за порушення правил знімається від 2 до 4 балів із групи. Утворення робочих груп по 3 – 5 учасників і експертної групи, що оцінюватиме та відбиратиме кращі з ідей. Уся академічна група розподіляється на 4 – 5 осіб. Експерти займають свої місця в групах (експерти обираються з учнів, які досконало знають матеріал і всебічно проблематику, здатні аргументувати свою позицію).

II. Експрес-розминка.

Швидкий пошук відповідей на питання та задачі тренувального характеру, підготовлені викладачем. Це одночасно настрій і перевірка роботи груп: учні в групах перевіряють свій інтелектуальний потенціал.

III. „Штурм” поставленої проблеми.

Правила не нагадуються. Ще раз викладач швидко уточнює завдання, нагадує про дотримання оголошених заздалегідь правил. Генерування ідей у групах під наглядом експертів починається за сигналом учителя одночасно в усіх групах (дзвоник годинника починає та закінчує роботу всіх груп, тому необхідно завести його на визначений час). У групі учасники по черзі висловлюють уголос свої ідеї. Експерти у своїх групах фіксують ідеї, роботу кожного, дотримання ними правил. „Штурм” проблеми в групах триває 10 – 15 хвилин.

IV. Обговорення експертами підсумків роботи груп.

V. Добір та оцінка найкращих ідей.

VI. Повідомлення про результати „мозкової атаки” („штурму”) за етапами виконання чи завдання за годинниковою стрілкою (обговорити заздалегідь).

VII. Публічний захист найкращих ідей.

Ця форма проведення семінарських занять, на нашу думку, є найбільш результативною, адже за таких умов неможлива пасивність учня у колективному процесі навчального пізнання.

## **Коучинг**

С. Ковальов зазначає, що допомогти учням стати активними, свідомими у моральному розвитку може коучинг. Коучинг – форма консультативної підтримки, яка допомагає людині швидко досягати значущих для нього цілей шляхом мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей і формування нових навичок. Це процес виявлення цілей людини і вироблення оптимальних шляхів їх досягнення, допомога учню прийти до цього свідомо. Як зазначає автор, „ви не можете нікого нічому навчити, перш ніж людина сама цього не захоче; ви можете привести коня на водопій, але не у ваших силах змусити його пити!”. Коуч допомагає учням навчитися на власних помилках та дає їм можливість отримати новий цінний досвід у досягненні мети. При цьому створюється активна атмосфера становлення особистості учнів, їх етичної самосвідомості, духовності. Важливо сьогодні показати учням, як можна прожити щасливе життя, навчитися відрізняти правильні вчинки від неправильних, бачити їх наслідки, вірити у свою унікальність, відрізняти чинники, що допомагають людині добиватися дійсно добрих стосунків з близькими та друзями, формувати власні життєві цінності, оцінювати рівень своєї відповідальності в усіх сферах життя: фізичній, розумовій, емоційній, соціальній, духовній.

## **Метод дилем**

Дилеми спрямовані на включення учнів у систему нових для них відносин. У кожного студента має накопичуватися досвід соціально корисної поведінки, життя в умовах, що формують високоморальні установки, які пізніше не дозволять йому поводитися непорядно, ганебно. Для цього необхідна організація роботи над собою – „праця душі”. Метод дилем полягає у спільному обговоренні студентами моральних проблем. Під кожен дилему розробляються питання, відповідно до яких будується обговорення. Із кожного питання студенти наводять переконливі докази „за і проти”. Аналіз відповідей корисно провести за такими ознаками: вибір, цінність, соціальні ролі та справедливість. Обговорення дилем за принципом: „Я в цій ситуації

вчинив \_\_\_\_\_, тому що \_\_\_\_\_”, дозволяє глибоко відпрацювати проблему, зрозуміти приховані якості та взаємозв'язки, створює ситуацію зіткнення думок і точок зору, що готує до їх різноманіття в реальному житті, сприяє визначенню особистої позиції в цій ситуації, привчає до роздуму перед ухваленням рішення, формує відповідальність, допомагає краще розуміти іншого, розвиваючи толерантність. Свідомий розвиток у собі моральності неможливо почати або дуже рано, або надто пізно. Людина розвиває в собі позитивні риси протягом усього життя, ухвалюючи правильні рішення навіть у найскладніших ситуаціях.

Використання моральних дилем як засобів розвитку екзистенціальної сфери, безумовно, є продуктивним. За кожною дилемою можна визначити ціннісні орієнтації людини. Дилеми може створити будь-який викладач за умови, що кожна з них повинна:

- 1) стосуватися реального життя студентів;
- 2) бути простою для розуміння;
- 3) бути незавершеною;
- 4) включати не менше двох питань, наповнених етичним змістом;
- 5) пропонувати на вибір учням варіанти відповідей, акцентуючи увагу на

головному питанні: „Як має поводитися центральний герой?”. Такі дилеми завжди породжують суперечку у навчальній групі, де кожен наводить свої докази, а це дає можливість у майбутньому зробити правильний вибір у життєвих ситуаціях.

Метод моральних дилем не припускає наявності прикладів як готових зразків правильної поведінки. З'ясування причин свого вибору, творчий роздум про них укріплюють етичну позицію, погляди та переконання особистості, сприяють формуванню етичної свідомості.

Отже, сьогодні основні методичні інновації пов'язані із застосуванням інтерактивних методів навчання. Інтерактивні методи дозволяють перейти від монологічної системи навчання до діалогу, коли студенти не тільки вільно обмінюються думками, оцінками правових фактів і явищ, але мають право

сперечатися з викладачем, відстоюючи свою точку зору.

Особливістю всієї групи інтерактивних методів, по-перше, є те, що навчання проводиться в ситуаціях, максимально наближених до реальних, дозволяючи матеріал, що підлягає засвоєнню, увести в мету діяльності, а не в засоби. По-друге, здійснюється не тільки узагальнення знань, але й навчання студентів практично їх застосовувати, що, у свою чергу, вимагає формування певних психологічних якостей фахівців. По-третє, формуються нові, якісно інші установки на навчання в емоційно насиченому процесі колективної творчої праці.

Отже, перевага інтерактивних методів очевидна та підтверджена багатьма дослідниками. Традиційний характер навчання, коли вчитель передає інформацію студентам у проаналізованому й узагальненому вигляді, а студенти лише її запам'ятовують, не відповідає вимозі формування інтелектуально розвиненої, етичної особистості, соціально адаптивної, здібної до реалізації та розвитку своїх духовних і природних творчих можливостей.

### **1.3 Програма спецкурсу «Шлях до професійної досконалості»**

*Блок 1: Професійна компетентність учителя (8 годин).*

*Мета:* визначення особливостей професійної компетентності вчителя, усвідомлення студентами власних якостей і можливостей, визначення програми самодосконалення кожним студентом.

*Завдання:*

- встановлення цілей курсу та очікування студентів;
- обговорення та прийняття правил тренінгу;
- педагогічна діагностика рівня сформованості професійної компетентності у студентів як майбутніх учителів;
- складання психологічного портрету „Ідеального вчителя”;
- розробка індивідуальної програми самодосконалення кожним студентом.



*Зміст:* налаштування студентів на активну працю, з'ясування рівня сформованості професійної компетентності у студентів як майбутніх учителів, групові дискусії: „Значення психолого-педагогічних знань для ефективності фахової діяльності та професійного саморозвитку вчителя”, „Професійна компетентність учителя”. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Скласти словник-довідник, що відображає суть професійної компетентності вчителя.

2. Тест «Дерево». За допомогою малюнка відобразити свій рівень готовності до майбутньої професійної діяльності. Дати коментар до виконаного завдання.

3. Підготувати виступ: „Я і моя майбутня професія”, „Мій шкільний учитель”, „Учитель, якому я довіряю”.

*Блок 2: Професійно важливі якості вчителя (8 годин).*

*Мета:* поетапне усвідомлення свого „Я”, пізнання своїх позитивних і негативних рис, формування навичок самовиховання та самовдосконалення.

*Завдання:*

- усвідомлення кожним студентом свого „Я”, власних індивідуально-типологічних якостей;
- визначення професійно важливих якостей учителя;
- дестабілізація стереотипних уявлень про себе та мотиви своєї поведінки;
- актуалізація кожним студентом своєї життєвої позиції та її концептуалізація;
- переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу діяльності групи, рефлексії;
- навчання студентів здійснювати самопрограмування на зміну тих або інших якостей, блокування себе від накопичення негативних емоцій, ефективне використання внутрішніх ресурсів, мотивування себе на досягнення

довгострокових цілей, здійснення погляду на проблему з майбутнього тощо.

*Зміст:* Дискусія за темою «Професійно важливі якості вчителя». Рольова гра „Моделювання портрета ідеального вчителя”, оцінка розвитку професійно важливих якостей (анкета оцінки рівня сформованості професійно важливих якостей майбутніх учителів). Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Завести щоденник самопізнання та саморозвитку, в якому занотувати власні щоденні спостереження (Що я можу зробити для поліпшення своїх професійних якостей? Над якими власними якостями мені необхідно попрацювати? Які поліпшити? Яких знань мені не вистачає? Де і коли я можу їх отримати? Які мені для цього необхідні ресурси?).

2. Скласти перелік якостей „Ідеального вчителя” з подальшим обговоренням.

3. Агресивність, авторитарність як особистісні якості вчителя. Висловіть власні думки про користь і шкоду цієї характеристики вчителя.

*Блок 3. Професійна мотивація вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування мотивації до професійної діяльності.

*Завдання:*

- визначення рівнів продуктивності педагогічної діяльності вчителя;
- підвищення інтересу студентів до професійної діяльності;
- підвищення професійної мотивації;
- розвиток у студентів гуманістичної спрямованості та формування високоморальних ідеалів професійної діяльності.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Складові професійної мотивації вчителя”, „Підвищення інтересу учнів до занять”. Міні-лекція „Професійна мотивація вчителя”. Заповнення анкети „Оцінка рівня сформованості професійної мотивації майбутніх учителів”. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Оцінити ступінь сформованості в собі професійної мотивації.
2. Скласти план-схему розвитку власної професійної мотивації.

*Блок 4. Професійно-педагогічна діяльність і особистість учителя (8 годин).*

*Мета:* проаналізувати структуру професійно-педагогічної діяльності вчителя.

*Завдання:*

- визначення етапів професійного шляху та професійного становлення особистості;
- аналіз і визначення індивідуального стилю педагогічної діяльності вчителя;
- формування професійно важливих якостей у студентів як майбутніх учителів;
- визначення рівнів продуктивності педагогічної діяльності вчителя.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Психолого-педагогічна характеристика особистості вчителя”, “Психологічна та професійна зрілість особистості”. Міні-лекція „Сутність педагогічної діяльності вчителя (структура, характеристика компонентів)”. Заповнення анкети „Індивідуальний стиль педагогічної діяльності майбутніх учителів”. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Які чинники вплинули на ваш вибір майбутньої професії?
2. Кар'єра педагога. Актуальність і реальність. Написати міні-твір з подальшим обговоренням у групі.
3. Професійна агітація та професійна адаптація. Підготувати виступ на 3 – 5 хвилин. Відобразити позитивні та негативні моменти в майбутній професії.

*Блок 5. Професійно-педагогічні вміння та навички вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування професійно-педагогічних умінь і навичок учителя.

*Завдання:*

- аналіз і визначення індивідуального стилю педагогічної діяльності вчителя;
- визначити структуру професійно-педагогічних умінь і навичок учителя;
- визначити рівні продуктивності педагогічної діяльності вчителя;
- підвищення інтересу студентів до професійної діяльності;
- удосконалення та формування професійно-педагогічних умінь і навичок;
- розвиток у студентів гуманістичної спрямованості та формування високоморальних ідеалів професійної діяльності.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Стилі керівництва вчителя”, „Професіоналізм і індивідуальний стиль діяльності”. Міні-лекція „Професійно-педагогічні вміння та навички вчителя”. Заповнення анкети „Оцінка рівня сформованості професійно-педагогічних знань і умінь майбутніх учителів”. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Оцінити особисто Ваш ступінь сформованості професійних умінь і здібностей, використовуючи характеристику діяльності вчителя.
2. Оцінити свою готовність до виконання функціональних обов'язків вчителя. Для самооцінки використати п'ятибальну шкалу. Визначити середній бал.
3. Визначити рівень ефективності педагогічної діяльності вашого вчителя.

*Блок 6. Професійно-педагогічні здібності вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування професійно-педагогічних здібностей учителя.

*Завдання:*

- визначення структури професійно-педагогічних здібностей учителя;

- розвиток у студентів гуманістичної спрямованості та формування високоморальних ідеалів професійної діяльності;
- розвиток професійно-педагогічних здібностей;
- формування професійно важливих якостей, розвиток педагогічного мислення.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Етапи та закономірності становлення й розвитку професіонала”, „Професіоналізм і професійно-педагогічні здібності”. Міні-лекція „Професійно-педагогічні здібності вчителя”. Заповнення анкети „Оцінка професійно-педагогічних здібностей майбутніх учителів”. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Заповнити лист самооцінки сформованості професійно-педагогічної культури майбутніх учителів.
2. Виділити найбільш і найменш сформовані показники.
3. Намітити шляхи вдосконалення професійно-педагогічної культури для досягнення професійного АКМЕ.

*Блок 7. Значення і функції професійно-педагогічної культури в професійному становленні вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування професійно-педагогічної культури вчителя.

*Завдання:*

- визначення особливостей професійно-педагогічної культури вчителя;
- розвиток у студентів гуманістичної спрямованості та формування високоморальних ідеалів професійної діяльності;
- підвищення педагогічної майстерності та рівня фахової культури.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусія за темою „Педагогічна культура вчителя”. Міні-лекція „Професійно-педагогічна культура вчителя”. Заповнення анкети „Оцінка професійно-педагогічної культури майбутніх учителів”. Рольове програвання ситуацій з

майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Скласти словник-довідник основних понять професійно-педагогічної культури педагога.

2. Визначити шляхи підвищення педагогічної майстерності.

*Блок 8. Професійно-педагогічна майстерність учителя (8 годин).*

*Мета:* формування професійно-педагогічної культури та підвищення майстерності вчителя.

*Завдання:*

- визначення особливостей професійно-педагогічної майстерності вчителя;

- розвиток професійно-педагогічних здібностей;

- підвищення педагогічної майстерності та рівня професійної культури.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусія за темою „Педагогічна майстерність учителя”. Міні-лекція „Професійно-педагогічна майстерність учителя”. Заповнення анкети „Сформованість педагогічної майстерності вчителя”. Рольове програвання ситуацій майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Скласти словник-довідник основних понять професійно-педагогічної майстерності вчителя.

2. Визначити складові педагогічної техніки. Підготувати відповідні доповіді.

3. Визначити шляхи підвищення педагогічної майстерності вчителя.

*Блок 9. Педагогічне спілкування у професійній діяльності вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування навичок педагогічного спілкування у студентів як майбутніх учителів.

*Завдання:*

- визначення особливостей педагогічного спілкування вчителя;
- відпрацювання власної стратегії і тактики ефективного поведінки під час майбутньої професійної діяльності;
- підвищення рівня емпатії (здатності до співчуття, співпереживання);
- розвиток комунікативних навичок;
- розвиток навичок ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Конфліктні ситуації у педагогічній діяльності та методи вирішення”, „Педагогічна взаємодія вчителя з учнями”. Міні-лекція „Педагогічне спілкування, його функції, види, структура”. Заповнення анкети „Сформованість навичок педагогічного спілкування вчителя”. Тренувальні вправи з навчання спілкуванню: на розвиток умінь передкомунікативного орієнтування; на розвиток умінь контактувати; на розвиток навичок мовного спілкування. Освоєння техніки аутотренінгу. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Визначити шляхи підвищення навичок педагогічного спілкування.
2. Скласти програму саморегуляції психічних процесів.

*Блок 10. Психічна та фізична саморегуляція в професійній діяльності вчителя (8 годин).*

*Мета:* формування навичок психічної та фізичної саморегуляції у студентів як майбутніх учителів.

*Завдання:*

- ознайомлення студентів з основами психічної та фізичної саморегуляції;
- відпрацювання власної стратегії і тактики ефективного поведінки під час майбутньої професійної діяльності;
- розвиток навичок психічної та фізичної саморегуляції.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусія за темою „Психічна саморегуляція в діяльності вчителя”. Освоєння техніки аутотренінгу. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Підібрати вправи з регуляції емоційних і вольових станів і якостей.
2. Підібрати вправи на управління тонусом скелетної мускулатури.

*Блок 11. Психолого-педагогічні методи навчання дітей різних вікових груп (8 годин).*

*Мета:* ознайомити студентів як майбутніх учителів з інтерактивними методами навчання.

*Завдання:*

- відпрацювання власної стратегії і тактики ефективної поведінки в ході майбутньої професійної діяльності;
- розвиток комунікативних навичок;
- поглиблення знань з теорії та методики викладання предмета;
- опанування інтерактивними методами навчання.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусії за темами: „Переконання та навіювання як засоби педагогічного впливу вчителя на учнів”, „Інтерактивні методи навчання в діяльності вчителя”. Міні-лекція „Інтерактивні методи навчання та їх характеристика”. Виконання вправ на оволодіння методиками візуальної діагностики, розвиток спостережливості й уваги, формування техніки контактної взаємодії. Вправи на вміння передавати різні емоційні стани за допомогою міміки. Вправи на розвиток умінь використовувати спеціальні жести. Рольове програвання ситуацій майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Розробити схему уроку з використанням тренінгових вправ.
2. Підібрати вправи для розвитку фонаційного дихання, розвитку сили,



гнучкості, діапазону голосу, для роботи над дикцією.

*Блок 12. Професійно-педагогічна етика вчителя (8 годин).*

*Мета:* ознайомити студентів як майбутніх учителів з основами професійно-педагогічної етики вчителя.

*Завдання:*

- визначення сутності педагогічного такту та професійної етики вчителя;
- відпрацювання власної стратегії і тактики ефективного поведінки під час майбутньої професійної діяльності;
- формування ціннісних орієнтирів, стійких етичних принципів і норм фахової діяльності, зміцнення активної професійної позиції;
- розвиток гуманістичної спрямованості та формування високоморальних ідеалів професійної діяльності у студентів.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Дискусія за темою „Засоби та методи етичного виховання учнів у навчальному процесі”. Міні-лекція „Професійна етика вчителя та її особливості”. Виконання вправ на оволодіння методиками візуальної діагностики, розвиток спостережливості й уваги, формування техніки контактної взаємодії. Рольове програвання ситуацій з майбутньої професійної діяльності. Виконання тренінгових вправ.

*Завдання для самостійної роботи.*

1. Відповісти на питання:

А. Чи згодні ви з висловом: „Процес етичного виховання учня – це боротьба з негативними якостями особистості?”

Б. Як ви думаєте, чи формуються етичні якості без життєвої необхідності? Чи варто вчителю створювати ситуації, які виховуватимуть етичні якості його учнів?

В. Який стиль керівництва ви вважаєте найбільш відповідним для реалізації етичного виховання?

2. Написати міні-твір на тему „Етика педагогічних відносин”.

3. Підготувати доповіді на тему „Новаторські ідеї в професійно-педагогічній діяльності вчителя” (за публікаціями педагогічних журналів).

*Блок 13. Професійне самовиховання та самовдосконалення (8 годин).*

*Мета:* сприяти формуванню позитивної позиції фахівця до навколишнього світу, людей і себе; розвиток навичок рефлексії, самовиховання і самовдосконалення.

*Завдання:*

- проведення діагностики рівня сформованості у студентів як майбутніх учителів умінь професійного самовиховання та самовдосконалення;
- рефлексія змін, які відбулися з кожним учасником під час тренінгу;
- складання плану із самовиховання та самовдосконалення з розробкою пролонгованого самоконтролю.

*Зміст:* обговорення виконаного завдання для самостійної роботи. Заповнення анкети „Самооцінка майбутніми вчителями професійного самовиховання та самовдосконалення”. Дискусія за темою „Професійно-особистісна діагностика та способи розвитку творчого потенціалу особистості”. Круглий стіл „Актуальні проблеми професійного зростання вчителя”. Індивідуальне консультування з питань розробки індивідуальних планів самовдосконалення студентів (пропонувалася відповідна література, приводилися конкретні приклади, давалися поради та завдання); навчальна групова дискусія. Виконання тренінгових вправ.

Усі заняття детально описані, містять покроковий алгоритм дій із визначенням мети та завдань, які вони вирішують, завдань для самостійної роботи. Під час проведення занять використовуються такі інтерактивні методи навчання: рольові ігри, метод конкретних ситуацій, „мозковий штурм”, метод інциденту, дискусія, тренінгові вправи та інше. Усі форми роботи, методи та вправи мають гуманістичну спрямованість і модифіковані та адаптовані до умов навчання у вищому навчальному закладі. Завдяки використанню цих форм і методів відбувається забезпечення переходу зовнішніх стимулів у

внутрішні мотиви, переконання, дії: від загальних вимог, зумовлених навчально-виховним процесом, до вимог конкретного студента, які кожна особистість ставить до себе; від дій за зовнішніми зразками поведінки – до дій за власними переконаннями.

### **Приклади тренінгових вправ, які використовуються під час проведення спецкурсу**

#### **Вправа «Ідеальна модель професіонала (учителя)»**

*Мета:* формування впевненості у досягненні поставленої мети.

*Час:* 20 хв.

*Технологія виконання:*

1. Уявіть собі, що Ви стали вчителем з розвиненими професійно важливими якостями.

2. Виберіть якість, яка, на вашу думку, є найважливішою.

3. Тепер уявіть, що Ви володієте цією якістю з високим ступенем її частоти та інтенсивності. Дайте можливість образу оформитися в усіх деталях. Дивіться поглядом, що пронизаний цією якістю. Вона у Вашій позі, у виразі обличчя (образ може бути спочатку не стабільним). Утримуйте цей образ деякий час, заохочуючи зростання обраної Вами якості.

4. Уявіть проникання в цю якість, об'єднання з нею, подібне до перевдягання у новий одяг.

Об'єднуючись з образом, відчуйте, що ця якість стає Вашою часткою. Уявіть, яким відчуттям супроводжується володіння цією якістю. Відчуйте, що воно просочилося через Ваше тіло, через кожен Вашу клітину, тече у кожній вені, заповнюючи Вас. Уявіть, що ця якість насичує Ваші почуття, спосіб мислення та мотиви.

5. Нарешті, уявіть себе в одній або кількох ситуаціях повсякденного життя, коли Ви виявляєте цю якість більшою мірою, ніж до цього. Уявляйте ці ситуації в динаміці з усіма деталями.

### **Вправа «Ідеальна модель професіонала»**

*Мета:* з'ясування своїх потреб і цінностей у професійній сфері.

*Час:* 35 хв.

*Технологія виконання:*

1. Уявіть соціальну роль або функцію, яку Ви можете розвинути.
2. Подумайте про значення цієї соціальної ролі, її важливість для організації та конкретних цілей.
3. Створіть образ основних дій спеціаліста Вашого фаху (майбутньої професії), його функції, психологічні вимоги до особистості, здібності.

*Примітка:* при використанні технології ідеальної моделі професіонала необхідно уникати таких помилок: не ставити цю методику на службу фрустрації, не підміняти її простим фантазуванням та мареннями, не сприймати негативну реакцію на вправу як дещо чуже та нездорове.

Цю вправу краще виконувати в групі під керівництвом психолога.

### **Вправа «З'ясування своїх життєвих цінностей»**

*Мета:* з'ясувати свої життєві та професійні цінності; якщо необхідно, внести до них корективи.

*Час:* 30 хв.

*Технологія виконання:*

1. Будьте правдиві з собою. Цінності досить важко виявити, оскільки про них, зазвичай, не говорять, вони не завжди збігаються з офіційно прийнятними в суспільстві. Тому, не взявши на себе такі обов'язки, ви не зможете досягти змін у поглядах.
2. Запишіть на окремих аркушах паперу десять своїх життєвих цінностей (дайте відповідь на запитання: «Що для Вас є найбільш важливим у житті?»). Особливу увагу зверніть на цінності, пов'язані з (майбутньою) професією. Яке місце у Вашому житті вона займає? Чому обрали саме її? Як відбувався цей вибір? Що чекаєте від професії у майбутньому? Будьте готові до обговорення своїх відповідей у групі. Пам'ятайте, що з'ясувати ваші цінності можливо тільки в результаті відвертого обговорення. Не засмучуйтесь, якщо Вам свої

погляди можуть здаватися непослідовними.

3. При обговоренні в групі життєвих цінностей зверніть увагу на такі проблеми:

- Які життєві та професійні цінності є домінуючими для більшості?
- Які сфери життєдіяльності переважають при описуванні цінностей (робота, сім'я, здоров'я)?
- Чи змінилися життєві цінності за останні роки: в чому зміни виражаються?
- Чи немає суперечностей у життєвих цінностях? Чи існують альтернативні?
- Як сформувалися ці цінності? За яких умов?
- Про які моральні позиції людини можна сказати на основі життєвих цінностей?
- Чи завжди Ви дієте відповідно до заявлених цінностей?

4. Після групового обговорення життєвих цінностей внести до свого списку корективи, якщо бачите в цьому необхідність.

5. Обговоріть, чи сприяла ця вправа з'ясуванню та корекції Ваших життєвих цінностей.

### **Вправа «Відповідальність» (незавершені пропозиції)**

*Мета:* допомогти відчувати, що означає почуття відповідальності за себе або за інших. Пропозиції записуються під диктування; під час паузи учасники мають ці речення закінчити; найбільш вірна перша реакція; якщо на якесь речення немає відповіді, його можна пропустити; у кінці дається трохи часу для того, щоб усе завершити.

*Час:* 30 хв.

- Бути відповідальним для мене означає...
- Деякі люди відповідальніші, ніж інші. Це люди, які...
- Безвідповідальні люди – це...
- Свою відповідальність до інших людей я виявляю через...
- Відповідальну людину я бачу по...

- Чим сильніше моя відповідальність, тим більше я...
- Я побоявся б нести відповідальність...
- Бути відповідальним по відношенню до самого себе – це...
- Я несу відповідальність за...

Проводиться обговорення в парах і в колі. Ведучий допомагає учасниками прояснити їх точки зору й усвідомити ступінь своєї відповідальності за відчуття, думки, учинки. Під час обговорення можна дати учасникам відчуття переваги та недоліки двох позицій: „відповідальності за інших” і „відповідального ставлення до інших”.

### **Вправа «Робота з твердженнями. Питання до себе»**

*Мета:* формування уявлень про життєву позицію людини – господаря своєї долі.

*Час:* 40 хв.

Найзначніше, що ви можете зробити для того, щоб змінити світ, – це змінити ваші власні переконання щодо життя, людей, реальності, на щось позитивніше та почати діяти відповідно до цього.

Візьміть будь-яке твердження, з яким ви хочете працювати, і напишіть його 10 або 20 разів поспіль на папері. Використовуючи своє ім'я, спробуйте його написати в 1, 2, і 3-й особі (наприклад: „Я порядна та чесна людина”, „Іван, ти порядна і чесна людина”, „Іван – порядна та чесна людина”). Не слід писати твердження механічно, вдумуйтеся в справжній сенс слів під час написання.

Звертайте увагу на те, чи відчуваєте ви який-небудь опір, сумнів або негативні думки по відношенню до того, про що пишете. Кожного разу, коли з'являється таке відчуття (навіть у дуже незначному ступені), на зворотньому боці запишіть ту негативну думку і причину, за якої твердження не може бути істинним чи ефективним, або будь-яка інша обставина (наприклад, „я насправді не дуже хороша людина”, „я дуже грубий”, „з цього нічого не вийде”). Потім повертайтеся до написання тверджень. Коли закінчите, погляньте на зворотню сторону листа. Якщо ви чесні, уважно розгляньте причини, з яких ви утримуєте

себе від володіння тим, що хотіли б мати в цьому конкретному випадку.

Зрозумівши це, подумайте про ті твердження, які ви змогли практикувати, аби протидіяти цим негативним страхам і переконанням, і почніть записувати свої нові твердження. Або ж, можливо, вам захочеться зупинитися на початковому твердженні, якщо воно здалося ефективним, або ж трохи змінити його та зробити точнішим. Продовжуйте займатися написанням тверджень двічі на день протягом декількох днів. Як тільки відчуєте, що достатньо вивчили своє негативне програмування, перестаньте переписувати твердження та займіться звичайним процесом їх написання.

***Твердження:***

1. Я поважаю інших людей.
2. Я – людина абсолютно правдива та щира.
3. Я відповідальний і дисциплінований.
4. Я працюю з повною віддачею сил, знань.
5. Я чемний і ввічливий.
6. Я завжди кажу правду.
7. Я ніколи не відкладаю на завтра те, що слід було зробити сьогодні.
8. Я завжди дотримуюсь загальноприйнятих правил поведінки.
9. Майже завжди я готовий прийти на допомогу іншій людині.
10. Я люблю відстоювати власні моральні ідеали.
11. Я людина твердих переконань.
12. Я завжди намагаюся дотримуватися моральних принципів.
13. Я завжди намагаюся слідувати відчуттю обов'язку та відповідальності.
14. Я люблю читати книжки, статті, замітки на моральні теми.
15. Я намагаюся працювати над усуненням власних недоліків.
16. Я добре розумію почуття та переживання інших людей.
17. У спілкуванні я завжди намагаюся йти на співпрацю та компроміс.

**Вправа «Майстерня майбутнього»**

*Мета:* усвідомлення власних ціннісних орієнтацій, розвиток «Я-концепції».

*Час: 50 хв.*

Під час вступної бесіди визначається проблема, яка буде складати зміст застосованого методу.

На першому етапі студентам пропонується приготувати по два аркуші паперу та протягом 5 – 10 хвилин зафіксувати свої позитивні та негативні якості.

Далі учасникам пропонується назвати результати своєї аналітичної роботи. Після виступу кожен із учасників закріплює листи з «+» на одній частині дошки, а листи з «-» – на іншій. Етап критики завершується узагальненим коментарем викладача.

На другому етапі учасникам пропонується створити декілька творчих груп кількістю 5 – 7 осіб і за 15 – 20 хвилин розробити ідеальну модель учителя. Після того як проекти ідеальної моделі підготовлені, кожна з груп публічно презентує (надає) та захищає свій варіант. Після захисту запропоновані моделі обговорюються. Завершується етап коментарем викладача щодо наданих рішень проблеми.

На третьому етапі творчим групам (попередній склад) пропонується протягом 10 – 15 хвилин установити конкретні кроки для розвитку власних необхідних якостей, які можна зробити вже сьогодні. Після цього кожна з груп пропонує їх на загальне обговорення. Завершується етап узагальненими висновками викладача.

На четвертому етапі кожному з учасників надається можливість зафіксувати свій стан розвитку якостей, дати самооцінку результативності взаємодії, яка відбулася для свого розвитку.

### **Вправа «Субособистості»**

*Мета:* відлітити складові свого „Я”, змусити учасників глибше зрозуміти себе, механізм рефлексії, власної “шкали цінностей”.

*Час: 20 хв.*

*Матеріали:* аркуш паперу, 7 дрібних аркушів та ручка для кожного учасника.



Ведучий пропонує учасникам перерахувати свої моральні якості, бажання, потреби, починаючи щоразу: “Я – ...”. Це можуть бути характерологічні риси, статусні позиції, рольові визначення тощо. Наприклад:

я – мати (донька, син, дружина...);

я – мрійник, “зоряний хлопчик”;

я – чемний;

я – скромний;

я – вчитель;

я – грубий, невихований.

Далі ведучий пропонує учасникам вибрати з 25 характеристик лише 7 найважливіших для них. На кожному із семи маленьких аркушів паперу учасники пишуть по одній характеристиці свого “Я”.

Ведучий просить учасників здійснити ранжування цих характеристик за їх значимістю і пронумерувати від 1 до 7.

Потім учасникам пропонується брати кожний аркуш окремо, зосередитися на написаній там характеристиці свого “Я”, її ролі у власному житті та, після повного усвідомлення, перевернути і відкласти аркуш, “знищуючи” цю якість у собі та своєму житті. Так необхідно зробити від сьомого до першого номера.

Пропонується усвідомити після цього власний внутрішній стан і бажання.

Відтак, ведучий пропонує учасникам “повернути” всі “втрачені” якості, беручи, перевертаючи та читаючи написані характеристики власного “Я”, усвідомлюючи їх появу у власному житті. Так учасники роблять по черзі від першої до сьомої картки.

Ведучий знову пропонує всім усвідомити свій внутрішній стан і, можливо, зробити повторне ранжування характеристик “Я” за їх значимістю для власного життя, змінити відповідно номери на картках.

Відбувається обмін враженнями, групова полеміка з приводу пережитого. Відшукуються нові резерви, учасники усвідомлюють свою особистісну цілісність та цінність, важливість тих характеристик, яким раніше не надавали

значення. Після цього кожний студент письмово дає відповіді за такою схемою:

- Що ця частина значить для тебе?
- Яка в неї мета?
- Який її позитивний намір?
- Що ти робиш для мене?
- Навіщо ти мені потрібна?

### **Вправа «Я-образ»**

*Мета:* ознайомитися з технікою самопізнання та діагностикою особистісних і професійно важливих якостей учителя; з'ясувати «Я-концепцію», свої потреби, життєві та професійні цінності, мотиви.

*Час:* 90 хв.

У кожної людини є власна думка щодо особливостей, які роблять її унікальною, відрізняють від інших людей. При цьому виникає питання: чи поділяють оточуючі мою думку, чи бачать мене таким, яким я себе вважаю? Якщо вони сприймають мене інакше, то що лежить в основі їх сприйняття й оцінки? Спробуємо з'ясувати це в ході виконання таких завдань. Учасники беруть кілька аркушів чистого паперу та на одному з них у правому верхньому кутку пишуть 10 своїх імен, до яких вони звикли (це можуть бути ім'я та по батькові, просто ім'я, прізвище, зменшене ім'я, прізвисько і т.д.). Після цього учасникам дається інструкція:

**А.** Дайте 10 відповідей на питання: хто я такий? Зробіть це швидко, записуючи свої відповіді в тій формі, в якій вони відразу спадають на думку.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

**Б.** Дайте відповідь на те ж питання так, як, на Вашу думку, сказали б про вас ваші батько або мати (виберіть одного).

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

.....

10. \_\_\_\_\_

**В.** Зараз порівняйте ці два види відповідей та в письмовій формі вкажіть:

1. У чому вони схожі? \_\_\_\_\_

2. У чому різниця? \_\_\_\_\_

3. Чи є різниця в тому, як Ви їх пояснюєте щодо себе? Наскільки Ви поводите себе по-різному з різними людьми та які ролі виконуєте при спілкуванні з близькими? \_\_\_\_\_

4. Як цю різницю можна пояснити, виходячи з індивідуальних особливостей інших осіб, тобто як їх очікування формують ті судження про Вас, які їм приписуються? \_\_\_\_\_

5. Укажіть, які з 10 відповідей Вашої самохарактеристики належать до:

а) фізичних якостей (зовнішній вигляд, сила, здоров'я тощо)

\_\_\_\_\_

б) психологічних особливостей (інтелект, емоційна сфера тощо)

\_\_\_\_\_

в) соціальних ролей (професійна діяльність, сімейний стан тощо)

\_\_\_\_\_

Потім проранжуйте так, як вважаєте за потрібне, при перерахуванні цих двох груп якостей. Чи залишаєтесь ви тепер на своїх первісних позиціях у

складанні своєї самохарактеристики? Якщо ні, то пишетьь новий порядок слідування згаданих вами на самому початку якостей. Чи додалися нові якості або деякі змінилися? Чим це пояснити?

Якщо вправа виконана, то підсумок можна визначити як словесний опис вашого „Я-образу”, тобто як узгоджену та зафіксовану уяву про себе. Необхідно також підкреслити залежність „Я-образу” від сприймання вас іншими людьми, варіанту вашого імені, який також залежить від оточуючих.

### **Вправа «Цілі»**

*Мета:*

- визначення власних професійних цілей;
- пошук шляхів їх досягнення.

*Час:* 10 хв.

*Інструкція:* запишіть усе, що хочете мати, ким хочете бути, що робити. Хай вас не хвилює послідовність запису, можливість досягнення бажаного або його важливість. Зробіть список не менше ніж із 10 – 15 пунктів. Тепер уважно прогляньте список і виділіть з нього 3 найбільш важливі цілі і випишіть їх (після виконання списки на деякий час відкладаються).

### **Вправа «П'ять кроків»**

*Мета:* підвищити готовність учасників виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі та можливості.

*Час:* 30 хв.

На першому етапі ведучий пропонує групі визначити будь-яку цікаву професійну мету. Вона випишується на дошці.

Потім група має визначити, яка уявна людина повинна досягти цієї мети. Слід описати риси, вік, успішність, матеріальне положення та статус. Краще, щоб ця людина була їх однолітком. Все це також коротко випишується на дошці.

Далі група ділиться на мікрогрупи по 4 – 5 осіб, яким необхідно

визначити протягом 10 – 15 хв 5 основних етапів (5 кроків), що забезпечили б досягнення наміченої мети – уявної людини – з урахуванням її особливостей. Після цього кожна група зачитує свої результати, які обговорюються.

### **Вправа «П'ять кроків для моїх цілей»**

У цій вправі ми повертаємося до списку цілей з першої вправи, точніше до 3-х найбільш важливих. Для них потрібно кожному написати по п'ять кроків з урахуванням своїх власних особливостей (час – 15 хв). Після цього починається загальногрупове обговорення.

### **Вправа «Малюнок „Я через 10 років”»**

Вправа є підсумковою, де кожен учасник висловлює своє емоційне ставлення до майбутнього. Малюнок може відображати не тільки професійні перспективи, але й ціннісні орієнтації учасника. Подібна проекція в майбутнє допомагає краще усвідомити свої плани й обдумати шляхи їх досягнення.

### **Вправа «Який Я?»**

*Мета:* поглиблене знайомство, усвідомлення своїх якостей.

*Час:* 45 хв.

Сценарій ситуації: всі сідають у коло. Ведучий роздає папір, олівці, скріпки. Кожний член групи пише у верхній частині аркуша своє ім'я, а потім ділить аркуш вертикальною лінією на дві частини. Ліву позначає значком „+”, праву – „-“. Під знаком „+” перераховує:

- колір, який найбільше подобається;
- улюблену пору року;
- фрукти, яким надає перевагу;
- тварину, яка подобається;
- назву книги, прізвище письменника, які подобаються більше всього;
- жіноче та чоловіче ім'я, що подобаються;
- улюблений літературний герой чи історичний персонаж;
- психологічна особливість, яка подобається в собі найбільше.

Після цього в правій частині аркуша під знаком „-“ кожен називає:

- неприємний колір;

- пору року, що не подобається;
- фрукт, який не любить;
- тварину, яку не любить;
- назву книги та ім'я письменника, що не подобаються;
- психологічну особливість, яка найбільш неприємна в інших людях;
- психологічну особливість, яка не подобається в собі.

Потім кожен прикріплює свій аркуш на грудях і всі повільно, мовчки починають ходити по кімнаті та читати те, що написано у кожного на листках. Через 10 хвилин ведучий просить усіх зупинитися на місці і закрити очі. Протягом хвилини із закритими очима подумати, з ким із групи вам хотілося б поговорити. Відкрийте очі, підійдіть до нього і поговоріть.

### **Вправа «Рефлексія»**

*Мета:* поступове оволодіння навичками рефлексії для підвищення ефективності спілкування кожного з членів групи.

*Час:* 30 хв.

Кожен з учасників виражає своє уявлення про те, що відбувається з ним і з групою. Потім учасникам пропонується закінчити речення:

- сьогодні я зрозумів...
- сьогодні я відчував...
- мені сподобалось (не сподобалось) на занятті...
- мені було цікаво, що я ...

Обговорення результатів. Кожен висловлює свою думку.

### **Вправа «Особистий життєвий план»**

*Мета:* розвиток навичок рефлексії.

*Час:* 60 хв.

Кожному учаснику дається інструкція: «Оцініть свою життєву ситуацію, відповівши на подані нижче запитання, які відносяться до різних сфер життєдіяльності. Відповіді можна тримати в пам'яті, але краще їх записати».

Навчання:

- Чи маю я чітку картину про свою майбутню роботу та її цілі?

- Що потрібно робити та яких результатів я хочу досягнути?
- Чи допомагає моє навчання в досягненні інших життєвих цілей?
- Яку роботу я хочу виконувати через 10 років?
- Чи є у мене ентузіазм та прагнення до роботи (мотивація)?
- Що мене мотивує зараз? А через 5 років?
- Які сильні та слабкі сторони моєї мотивації?
- Чи відповідає професія вчителя моїм особистим потребам?

Стосунки з оточенням:

- Чи є у мене друзі?
- Чи широке їх коло?
- Як я турбуюся про дружні стосунки?
- Як часто я підтримую контакт з друзями?
- Чи відверто я цікавлюся думкою та точкою зору інших?
- Як я враховую точку зору інших?
- Чи цікавлять інших мої думки?
- Чи нав'язую я іншим свої думки?
- Чи вмію я слухати?
- Чи вмію я цінити людей, з якими спілкуюся?
- Як це виявляється?
- Як я поведжу себе в конфліктній ситуації?

Загальнокультурний і професійний розвиток:

- Чи розвиваю я себе постійно і всебічно?
- Чи читаю я регулярно періодичні видання, спеціальну та художню літературу?
- Чи слідкую я за новинами дня: по радіо, телебаченню, з газет?
- Чи беру участь у громадській роботі?
- Чи є у мене особистий план розвитку?

Відповіді на поставленні запитання допоможуть Вам глибше усвідомити свою життєву ситуацію та скласти особистий план розвитку.

### **Вправа «Планування»**

1. Сформулюйте 3 – 5 головних цілей Вашого життя. Навпроти кожної коротко напишіть, чому вона є для Вас важливою та до якого строку має здійснитися.

2. Укажіть фактори, що сприяють і заважають досягненню Ваших життєвих цілей?

3. Які найбільш критичні пункти в досягненні Ваших життєвих цілей? Як їх подолати?

4. Що Вам потрібно застосувати для досягнення своїх життєвих цілей (час, гроші, здоров'я, пожертвувати іншим інтересам тощо)?

5. Ви готові застосувати ці фактори чи потрібно змінити свої цілі?

6. Запишіть приватні цілі та плани діяльності, що сприяють досягненню Ваших цілей.

Для досягнення намічених мною життєвих цілей поставити приватні цілі	Заходи щодо реалізації приватних цілей	Час	Контроль Коли? Як?
У сфері здоров'я			
У сфері особистісного розвитку			
У сфері стосунків із оточуючими			
У сфері саморозвитку			
У сімейному житті			
У професійній діяльності			

Бажано, щоб учасники поділилися виконанням цієї вправи.

### **Вправа «Без маски»**

*Мета:* усвідомлення власних особистісних якостей, рефлексія.

*Час:* 15 хв.

Усі учасники по черзі беруть картки, що лежать на столі, і без підготовки продовжують вислови, написані на них.

Група прислухається до інтонацій, голосу, оцінює міру щирості. Якщо



визнано, що вислів був щирим, то вправу продовжує наступний учасник. Якщо ж група визнає, що він був шаблонним, нещирим, учасник робить ще одну спробу, але вже після всіх.

Зміст незавершених пропозицій:

- „Мені особливо не подобається, коли...”
- „Мені знайоме гостре відчуття самоти. Пам'ятаю...”
- „Мені дуже хочеться забути, що...”
- „Бувало, що близькі люди викликали у мене майже ненависть. Одного разу, коли...”
- „Одного разу мене налякало те, що...”
- „Серед незнайомих людей я відчуваю...”
- „Якщо я знаю, що вчинив неправильно, то...”
- „Коли мені важко самому прийняти правильне рішення, то...”
- „Вибираючи між цікавим, але необов'язковим, і необхідним, але нудним заняттям, я, зазвичай, ...”
- „Коли у моїй присутності кривдять людину, я...”
- „Коли брехня стає єдиним засобом збереження добрих стосунків зі мною, я...”
- „Коли я їду автобусом і на зупинці до нього входить літня людина або мати з маленькою дитиною, я...”
- „Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу...”
- „Пам'ятаю випадок, коли мені стало соромно, я...”
- „Особливо мене дратує те, що...”

### **Вправа «Контраргументи»**

*Мета:* самоаналіз, дослідження особистісних якостей.

*Час:* 15 хв.

Ми вже переконалися, що кожен з вас володіє сильними якостями, які допомагають вирішувати життєві проблеми. Сьогодні тільки почнемо розбиратися в своїх недоліках, звичках, якими ви не задоволені. На наступному занятті продовжимо цей аналіз.

Розділіть аркуш паперу на дві половинки. Зліва, в колонку „Незадоволеність собою”, відверто запишіть усе те, що вам не подобається в собі саме сьогодні, зокрема зараз.

На цю аналітичну роботу відводиться 5 – 10 хвилин. Після того, як заповните всю ліву частину таблиці, приступайте до правої. На кожен пункт незадоволеності собою наведіть контраргументи, тобто те, що можна протиставити, чим ви й інші задоволені вже сьогодні. Все це запишіть у колонці „Контраргументи”. На другий етап роботи також відводиться 5 – 10 хвилин. Потім ви об'єднаєтеся в мікрогрупи й обговорите свої записи.

При організації роботи на другому етапі, у мікрогрупах, слід об'єднати студентів з тими, кого вони менше всього знають або з ким ще не працювали на занятті. Цього принципу доцільно дотримуватися під час усього тренінгу: якомога більше контактів і спілкування з різними людьми.

### **Вправа «Визначення послідовності досягнення мети»**

*Мета:* усвідомлення можливості досягнення цілей, оптимальної кількості дій для цього та необхідних засобів.

*Час:* 30 хв.

Вправа виконується як індивідуально, так і в групі. При груповій формі виконання після вправи обов'язково проводиться обговорення, обмін враженнями, почуттями.

*Технологія виконання:*

1. Спочатку візьміть аркуш паперу й олівець і вгорі запишіть мету, якої ви бажаєте досягти. Потім розбийте аркуш на 4 колонки: «Що мені потрібно зробити»; «Необхідні для цього засоби»; «Послідовність виконання» та «Важливість дій».

2. Поклавши перед собою цей аркуш, деякий час розслабляйтеся та концентруйтеся. Коли відчуєте абсолютний спокій, починайте.

3. Почніть із обмірковування всіх кроків, які вам необхідно зробити для досягнення цілей. Не намагайтесь оцінювати, наскільки важливими є ці дії. Просто запишіть усе, що вам спадає на думку, в першу колонку «Що мені

потрібно зробити». Продовжуйте «мозковий штурм» та висування ідей, доки не відчуєте, що вичерпали всі варіанти.

4. Тепер подивіться на кожну дію, яку необхідно виконати для здійснення мети, навпроти неї перерахуйте всі необхідні засоби та впишіть їх у другу колонку «Необхідні для цього засоби». І також не намагайтесь обговорювати чи оцінювати свої думки.

5. Перейдіть до третьої колонки «Послідовність виконання», в якій пронумеруйте дії з першої колонки. Починайте з тієї дії, яку будете виконувати першою, потім дайте номер другій дії, третій і т.д. Якщо ви не впевнені в їх послідовності або думаєте, що будете виконувати деякі дії одночасно, надайте їм однакові номери.

6. Знову подивіться на дії у першій колонці та якомога швидше оцініть їх за ступенем важливості, поставивши у четвертій колонці «Важливість дії» відповідний знак: А – дуже важлива дія; В – важлива; С – виконати, якщо буде можливість.

### **Вправа «Проективне інтерв'ю»**

*Мета:* ця вправа спрямована на формування мети, конкретизацію дій з її досягнення.

*Час:* 15 – 30 хв.

Ведучий пропонує студенту уявити, ніби він уже став учителем і до нього приходить кореспондент і бере інтерв'ю, в якому запитує про кроки до досягнення мети, як це вплинуло на життя, що було зроблено тощо. Ведучий стежить, щоб розповідь відбувалася в минулому часі. При виконанні в парах по завершенні відбувається зміна ролей. Результат виконання вправи фіксується за допомогою звітів щодо конкретності, точності мети та засобів її досягнення, а також за допомогою спостереження змін у поведінці студентів у наступні дні.

### **Вправа «Якості, що важливі для міжособових стосунків»**

*Мета:* ця вправа спрямована на визначення ступеня розвитку якостей, необхідних для вдалого спілкування.

*Час:* 15 – 20 хв.

Група робить спробу проранжувати якості залежно від їх важливості. Якщо вважає за доцільне, додає нові.

Список якостей:

- емпатія;
- доброзичливість;
- аутентичність;
- конкретність;
- ініціативність;
- безпосередність;
- конгруентність;
- відкритість;
- прийняття почуттів;
- асертивність.

Кожен учасник групи оцінює за 5 бальною системою наявність у себе перелічених якостей.

Обговорення результатів.

### **Вправа «Зіпсований телефон»**

*Мета:* усвідомлення важливості когнітивного компонента в процесі спілкування.

*Час:* 60 хв.

Викладач відбирає серед учасників 6 – 7 бажуючих. Один з них залишається з викладачем, інші чекають за дверима. Викладач читає текст, потім слухач передає зміст тексту, який запам'ятав, тому, хто його не чув, чекаючи за дверима. Так по черзі до останнього.

Обговорення результатів.

### **Вправа «Жест»**

*Мета:* усвідомлення значення “сміслових” жестів і розширення діапазону їх уживання.

*Час:* 60 хв.

Кожен член групи має передати іншим інформацію, отриману ним у

конверті, за допомогою жестів.

*Завдання:*

- привертання уваги;
- вияв прихильності;
- погроза;
- подяка;
- похвала;
- підкликання;
- примирення, визнання себе переможеним;
- перемога;
- захоплення.

Інші члени групи мають відгадати.

### **Вправа «Відгадай емоцію»**

*Мета:* вправи з розуміння підтексту фраз, правильного розуміння змісту інтонації.

*Час:* 60 хв.

Кожен по черзі за допомогою жестів демонструє емоційний стан, інші мають розгадати його.

Обговорення.

### **Вправа «Усвідомлення жестів»**

*Мета:* навчитися розрізняти жести та правильно застосовувати їх під час спілкування.

*Час:* 60 хв.

Ведучий пропонує розбитися на пари та викликає одну з них до центру. Одному дає завдання виконувати роль начальника, другому – підлеглого. У процесі спілкування постійно перериває їх, звертає увагу на значення жестів, які вони використовують.

Обговорення результатів.

## 1.4 Методика оцінки якості проведення заняття у ВНЗ

За допомогою оцінки якості заняття можна визначати ефективність діяльності викладачів.

### Схема аналізу лекції

1. Наявність тексту, конспекту, опорного конспекту, тез плану, списку літератури.

2. Як використовують студенти опорний конспект лекції, якщо він у них є?

3. Чи є лектор автором підручника, навчального посібника?

4. Підготовленість викладача до лекції. Скільки років лектор викладає цю дисципліну?

5. Ерудиція лектора, його загальнодидактична та методична підготовка, виховний вплив особистості викладача на студента.

6. Зміст лекції. Мета та спрямованість лекції як основної форми проведення навчальних занять, її виховна та розвивальна роль; науковий рівень лекції, словесно-логічна форма доказів, наявність узагальнень, які надають лекції наукову переконливість і сувору доведеність; уміння викладача викликати у слухачів потяг до творчої оцінки наукових проблем, що розглядаються; повнота та точність визначень, що формулюються; відповідність вживаної термінології та позначень вимогам державних стандартів України; зв'язок лекції з підручником або навчальними посібниками з курсу; відповідність змісту лекції програмі та тематичному плану. Стимулювання активності студентів, уваги, інтересу, розвиток уваги, довільної уваги, логічного, аналітично-синтетичного образного (творчого) мислення.

7. Структура лекції. Наявність у лекції вступу, який містить чітке формулювання теми та постановку завдання; логічна послідовність; розподіл і взаємозв'язок окремих частин лекції, що полегшують її розуміння; наявність висновків, які дають змогу осмислити лекцію в цілому, виділити її основну ідею, роль, відповідність завданням гуманізації та гуманітаризації освіти;

конкретність завдання на самостійну роботу.

8. Стиль лекції. Уміння лектора чітко та доступно викладати свої думки; багатство мови лектора; уміння вільно подавати навчальний матеріал без надмірної залежності від конспекту лекції; темп викладання лекції; контакт з аудиторією, уміння активізувати увагу слухачів, забезпечення можливості конспектування основного змісту лекції.

9. Забезпеченість лекції наочними посібниками та технічними засобами навчання. Наявність та якість наочних посібників, методичні прийоми їх використання, уміння аналізувати результати демонстрацій, чи є наочний матеріал засобом спілкування слухачів і лектора.

10. Які методи візуального супроводу лекції використано (послідовний, паралельний, комплексний).

11. Використання інноваційних технологій (інформаційних, дистанційних, індивідуальних), методів інтерактивного навчання, поєднання їх із традиційними.

12. Досконала організація студентства. Сприйняття матеріалу протягом усієї лекції.

13. Обґрунтованість відбору змісту матеріалу, доступність і яскравість викладу.

14. Чи є зворотний зв'язок між лектором і аудиторією (через звернення до попереднього матеріалу лекцій, знань із інших предметів, чи надається можливість студентові брати участь у процесі викладання лекційного матеріалу)?

15. Оцінка рівня проведення лекції (задовільний, належний, високий).

#### **Схема аналізу практичного заняття**

1. Відповідність змісту практичного заняття навчальній і робочій програмам, відображення в ньому розділів дисципліни.

2. Підготовленість викладача до проведення практичного заняття.

3. Зміст. Мета та спрямованість практичного заняття, його місце в темі курсу; професійна спрямованість практичного заняття, яка забезпечує

відображення особливостей відповідних спеціальностей і спеціалізацій; використання наукових методів пізнання суті явищ, що вивчаються, і положень науки; наявність понятійного апарату, висновків із кожного питання та зв'язку з матеріалом, що вивчається.

4. Структура. Раціональне використання дидактичних доцільних форм і методів навчання, спрямованих на ефективніше досягнення мети практичного заняття, які забезпечують логічну послідовність їх побудови, використання проблемного та інших методів навчання, що формують у студентів самостійний творчий підхід.

5. Стиль. Уміння точно й обґрунтовано висловлювати свої думки мовою конкретної науки. Розвиток продуктивного мислення студентів протягом обговорення проблем, що розглядаються, залучення їх до колективної пізнавальної діяльності.

6. Наскільки детально організовано розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни?

7. Які доцільні форми та методичні прийоми використовує викладач для формування вмінь і навичок практичного застосування теоретичних положень шляхом виконання студентами індивідуально сформульованих завдань?

8. Оснащеність аудиторії або навчальної лабораторії необхідними технічними та інформаційними засобами навчання.

9. Кількість студентів (не має перевищувати половини академічної групи).

10. Використання тестів для виявлення рівня оволодіння студентами необхідними теоретичними положеннями, добір завдань різної складності для розв'язування, моделі проблемних ситуацій, які пропонуються для вирішення студентам.

11. Проведення попереднього та поточного контролю знань, вмінь і навичок студентів.

12. Постановка загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів.



13. Розв'язування контрольних завдань з їх наступним обговоренням.
14. Розв'язування контрольних завдань, їх перевірка, оцінювання.
15. Урахування оцінок, отриманих студентами за окремі практичні заняття, при встановленні підсумкової оцінки із вказаної навчальної дисципліни.
16. Рівень знань студентів, об'єктивність їх оцінювання викладачем.
17. Оцінка рівня проведення практичного заняття (задовільний, належний, високий).

### **Схема аналізу семінарського заняття**

1. Відповідність змісту семінарського заняття навчальній і робочій програмам, відображення в ньому розділів дисципліни.
2. Форма семінарського заняття (просемінарське, семінарське, спеціальний семінар).
3. Підготовленість викладача до проведення семінарського заняття.
4. Підготовленість студентів до заняття: наявність тез виступів на підставі індивідуально виконаних завдань (рефератів, доповідей, повідомлень).
5. Зміст. Мета та спрямованість семінарського заняття, його місце в темі курсу: професійна спрямованість семінарських і практичних занять, яка забезпечує відображення особливостей відповідних спеціальностей; використання наукових методів пізнання суті явищ, що вивчаються, і положень науки; розкриття на конкретних прикладах органічної єдності теорії та практики; наявність понятійного апарату, висновків із кожного питання та зв'язку з матеріалом, що вивчається.
6. Структура. Раціональне використання дидактичних форм і методів навчання, спрямованих на більш ефективне здійснення навчальної мети семінарського заняття, які забезпечують логічну послідовність їх побудови; використання проблемного та інших методів навчання, які формують у студентів самостійний творчий підхід.
7. Стель. Уміння точно й обґрунтовано висловлювати свої думки мовою конкретної науки.

Розвиток продуктивного мислення студентів у перебігу обговорення

проблем, що розглядаються, залучення їх до колективної пізнавальної діяльності. Установлення безпосереднього контакту викладача зі студентами, вміння залучати студентів до дискусії, полеміки.

8. Забезпеченість семінарського заняття методичними розробками, пакетами візуального супроводу, використання наочних посібників та інформаційних засобів навчання.

9. Використання новітніх прийомів навчання (ділові ігри, ситуаційні задачі, діалогічне спілкування) тощо.

10. Форма контролю знань (накопичувальна система, модульно-рейтинговий контроль, тестування).

11. Організація викладачами дискусії навколо попередньо визначених тем.

12. Оцінка викладачем підготовлених студентами рефератів, виступів, активності у дискусії, вміння формулювати та відстоювати свою позицію.

13. Рівень знань студентів, об'єктивність їх оцінювання викладачем.

14. Внесення підсумкових оцінок студентів за кожне семінарське заняття у відповідний журнал.

15. Оцінка рівня проведення семінарського заняття (задовільний, належний, високий).

## **1.5 Методика оцінки якості проведення уроку**

За допомогою оцінки якості проведення уроку можна визначати ефективність діяльності майбутнього вчителя.

Методика включає в цілому 20 параметрів, за якими відбувається оцінювання.

Кожний із 20-ти показників належить до одного з п'яти блоків.

I. Оцінка змісту навчального матеріалу на уроці:

- науковість, доступність досліджуваного навчального матеріалу;
- актуальність матеріалу та його зв'язок із життям (єдність теорії та практики);

- ступінь новизни, проблемності та привабливості навчальної інформації;

- оптимальність обсягу запропонованого для засвоєння матеріалу.

II. Оцінка ефективності способів діяльності майбутнього вчителя на уроці, технологій навчання:

- раціональність та ефективність використання часу уроку, оптимальність темпу, чергування та зміна видів діяльності під час уроку;

- ступінь наочності, доцільності й ефективності використання спортивного обладнання;

- ефективність контролю роботи учнів і рівень вимог, на якому проводилась оцінка їхніх знань, умінь і навичок;

- місце та роль оцінки знань, умінь і навичок на уроці;

- використання сучасних методів навчання;

- використання валеологічних технологій, дотримання правил охорони праці та техніки безпеки в ході уроку.

III. Загальна та комунікативна культура майбутнього вчителя, стиль поведінки:

- загальна ерудиція майбутнього вчителя;

- культура мови, темп, дикція, зовнішній вигляд, міміка, жести майбутнього вчителя;

- тактовність і демократичність спілкування майбутнього вчителя з учнями.

IV. Оцінка основних характеристик діяльності учнів на уроці:

- ступінь активності, творчості та самостійності учнів;

- рівень розвитку загальнонавчальних і спеціальних умінь і навичок;

- ступінь дисциплінованості, організованості та зацікавленості учнів на уроці.

V. Оцінка цілей і результатів проведеного уроку:

- реальність, чіткість постановки цілей та їх виконання;

- ступінь навчального впливу проведеного уроку на учнів (чому й на

якому рівні навчилися);

- ступінь навчального впливу (що й у якому ступені сприяло вихованню учнів у ході уроку);

- ступінь впливу уроку на розвиток учнів (що й у якому ступені сприяло їхньому розвитку).

#### VI. Самоаналіз майбутнього вчителя.

Для визначення ступеня вияву кожної з 20-ти ознак якості уроку встановлюється три рівні оцінки: 0 – ознака не виявляється; 1 – виявляється частково; 2 – виявляється повною мірою. Інтегральна оцінка якості уроку ( $K_u$ ) виражається у процентному відношенні сумарної кількості набраних балів за всіма показниками, що використовувалися на тому чи іншому уроці, до максимально можливої їх кількості ( $K_{max}$ ).

Наприклад,  $K_{max}$  для 20-ти показників буде складати 40 балів, для 19 – 38 балів, для 18 – 36 балів і т. д. Високий рівень – 35 – 40 %. Оптимальний – 30 – 35 %. Достатній рівень – 25 – 30 %. Критичний – 20 – 25 %. Низький – нижче 20 %.

Зміст вираження інтегральної якості у відсотках складається з виявлення ступеня розкриття потенціалу, вияву наявних можливостей із метою проведення різних видів співставлення й аналізу.

### **1.6 Метод групового сфокусованого інтерв'ю**

**Метод групового сфокусованого інтерв'ю** – це інтерв'ю, яке проходить у формі групової дискусії та спрямоване на отримання, насамперед, вербальної інформації від його учасників зі сприйняття ними різноманітних об'єктів.

У тактиці фокус-груп закладена можливість поєднання кількісного та якісного підходів. Це здійснюється шляхом попередньої комплектації груп, щоб досягти репрезентації персоналу організації (стаж, стать, термін роботи в організації, статус, спеціалізація тощо). Загалом уся процедура обговорення будується таким чином, щоб не лише діагностувати, але й стимулювати

розвиток рефлексивного аналізу, поглиблення усвідомленості цього аспекту професійної реальності в учасників.

Загальна логіка побудови групової дискусії – від вільних питань до структурованих; від загальних до специфічних.

Фокус-групове інтерв'ю проводиться за такими етапами:

- визначення цілей і теми фокус-групи;
- знайомство учасників один із одним;
- збір інформації про погляди, судження з теми дискусії;
- оцінка учасниками отриманої інформації чи напрацьованого рішення;
- підбиття підсумків роботи без оцінювання учасників.

Організувати дискусії та поглибити рівень пізнання допомагають такі прийоми:

- „асоціації” (зі словами „управління”, „керівник”, „декан”);
- „персоніфікація”, психологічний малюнок „Портрет керівника та менеджера”;
- створення профілю „Ідеальний керівник освіти”, самооцінка управлінських якостей;
- „Реклама та антиреклама управлінської діяльності”, розробка програми навчання претендентів.

## **1.7 Методичні рекомендації щодо організації самостійної та науково-дослідної роботи студентів**

### **Зміст**

Самостійна робота на лекції.

Самостійна робота на семінарських і практичних заняттях.

Позааудиторна навчальна діяльність.

Науково-дослідна діяльність.

Розвиток пізнавальних процесів.

Поради студентам щодо розвитку навичок самостійної роботи.

Тест-опитувальник „Інформаційна культура”.

Список використаної і рекомендованої літератури.

## **Вступ**

Суспільство змінюється, тому оновлення потребує й освіта. Людство помітно змінює орієнтири у бік демократії, піднесення авторитету особистості. Так, в Україні має поширюватися стратегія прискореного випереджального розвитку освіти та науки, фізичних, інтелектуальних, моральних та інших аспектів особистості, які забезпечують її самоствердження та самореалізацію. Тому головна мета української системи освіти – створити умови для розвитку та самореалізації кожної особистості як громадянина України, формувати покоління, здатне навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства.

Навчання у вищому навчальному закладі передбачає, по-перше, аудиторну (лекції, семінари, практичні заняття) та позааудиторну роботу. При цьому і перша, і друга форми передбачають самостійну роботу студентів. Одним із головних завдань вищої школи сьогодні є підготовка студентів до швидкого сприйняття й опрацювання великих обсягів інформації, озброєння їх сучасними засобами та технологіями роботи, формування в них навичок самостійної праці. За визначенням А. Реан та Н. Бордовської, самостійна робота студентів – це основна форма організації навчання, яка включає різноманітні види індивідуальної та колективної навчальної діяльності, що здійснюється на аудиторних і позааудиторних заняттях, з урахуванням індивідуальних особливостей і пізнавальних можливостей студентів, під керівництвом викладача, однак без його безпосередньої участі. Метою самостійної роботи студентів є не тільки формування у студентів уміння самостійно поповнювати свої знання та вільно орієнтуватися у потоці наукової інформації, а й розвиток активності та самостійності як необхідної умови для подальшого самонавчання, самовиховання, саморозвитку, самоосвіти та самореалізації. Саме тому сьогодні необхідно створити такі умови в галузі

освіти, які б не просто давали знання, а й забезпечували осмислене оволодіння ними, формували на їх основі новий світогляд студентів.

### **Самостійна робота на лекції**

Для того щоб засвоїти навчальний матеріал, студент має слухати, осмислювати та фіксувати почуте. Тобто необхідна глибока «внутрішня» самостійна діяльність, від якої залежить і вміння конспектувати.

Конспектування – це процес осмислення й письмової фіксації почутого або прочитаного тексту. Тобто вміння виділити найважливішу інформацію, сформулювати її своїми словами і певним чином зафіксувати. Результатом цього процесу є запис (конспект).

Із необхідністю конспектування лекцій студенти стикаються з перших днів навчання.

По-перше, в лекції висвітлена інформація, яку повністю неможливо знайти в жодному друкованому посібнику, її треба збирати з різних джерел інформації.

По-друге, більшу частину інформації просто не можна одразу запам'ятати після одноразового прослуховування. До того ж конспектування лекції дає більший ефект і вимагає значно менших витрат часу та знань, ніж здобування цієї ж інформації з будь-яких навчальних посібників та інших джерел. Крім того, розумові операції, що супроводжують процес конспектування, також дозволяють краще засвоїти матеріал. Це пояснюється тим, що одна й та ж інформація фіксується в нашій свідомості чотири рази: у процесі самого слухання, виділення головної думки, під час переформулювання та коли записуємо цю фразу.

Ця специфічна обробка інформації пов'язана з певними труднощами. Так, конспектування лекції містить низку психологічних складових:

- слухання (аудіювання) інформації;
- відбір та скорочення інформації;
- переформування відібраної інформації;

- фіксація (записування) позааудиторної інформації.

Але далеко не всі студенти володіють ними. Так, слухачі з низькою підготовкою не можуть на достатньому рівні законспектувати лекцію. Варто врахувати, що значну роль у зниженні рівня підготовки відіграють пропуски лекцій і недостатнє засвоєння попереднього матеріалу. Тому все пропущене треба якнайшвидше надолужувати.

Якщо ви бажаєте визначити свій особистий рівень розвитку вміння конспектувати, то можете звернутися до тесту.

### **Тест «Чи вмiсте ви конспектувати?»**

**(І. Мостова)**

Прочитайте наведені висловлювання та дайте відповідь, чи стосуються вони вас.

- Мій конспект має привабливий зовнішній вигляд.
- Я іноді не можу прочитати окремі слова в конспекті.
- Коли я читаю конспект, то іноді не розумію структуру викладеного матеріалу.
- При конспектуванні я зазвичай дослівно переписую фрагменти тексту.
- Мій конспект має місця (поля) для власних зауважень.
- Я використовую скорочення слів та спеціальні позначки (символи) і завжди можу їх розшифрувати.
- Я структурую конспект за допомогою схем, таблиць, кольорових маркерів.
- Користуючись конспектом, я не завжди можу відтворювати зміст законспектованої інформації.
- Як правило, у конспекті я записую думку своїми словами.
- Я можу виділяти головну думку в тексті й скорочено фіксувати її в конспекті.

Оцініть свої результати, зарахувавши по 1 балу за кожен позитивну відповідь на питання 1, 5, 6, 7, 9, 10 і за кожен негативну – на питання 2, 3, 4, 8.

*Якщо ви набрали:*



0 – 3 бали – ви маєте низький рівень навичок конспектування, ваш конспект практично непридатний для використання при підготовці до семінарів, практичних і контрольних занять. Вам треба дуже багато приділяти уваги формуванню навичок конспектування та виховання у себе наполегливості, пунктуальності, акуратності тощо;

4 – 7 балів – ви володієте деякими навичками конспектування, але ваш конспект має багато недоліків, що будуть певною перешкодою для успішного навчання. Почніть з усунення найбільш істотних недоліків у конспектуванні, і ви позбавитеся багатьох проблем;

8 – 10 балів – ваш конспект відповідає майже всім вимогам конспектування, проте вдосконаленню немає меж.

Для підвищення ваших умінь ми пропонуємо такі поради.

**Поради: «Як скласти конспект усного повідомлення»**

- Слідкуйте за думкою лектора, міркуйте разом із ним.
- Контролюйте інтонацію лектора.
- Ведіть конспекти з окремих предметів у окремих зошитах, залишаючи поля для подальших поміток.
- Раз і назавжди відмовтеся від дослівного запису.
- Швидко, чітко, скорочено фіксуйте лише основне.
- Акуратно та чітко розподіляйте записи на сторінці, зберігаючи абзаци та поля.
- Підкресліть основні думки.
- Зрозуміло скорочуйте слова.
- Близько до тексту записуйте основні, головні положення, формули, схеми, таблиці, діаграми, важкі місця, свіжу та актуальну інформацію.
- З часом перечитуйте конспект, вносьте правки, виділіть і підкресліть головне, доповніть конспект за допомогою списків джерел літератури.
- Швидко та одночасно: виділіть головне, відкиньте другорядне, малюйте почуте в своїй уяві.
- Постійно утримуйте увагу.

- Не дивіться по сторонах, не розмовляйте з сусідом, не поринайте у спогади.

Але вивчити певну дисципліну лише за лекційним матеріалом неможливо. Тому однією з найбільш активних форм роботи є семінарські та практичні заняття.

### **Самостійна робота на семінарських і практичних заняттях**

Семінарські заняття сприяють розвитку творчої самостійності, поглиблюють інтерес до науки та наукових досліджень, розвивають уміння публічного виступу та участі в дискусіях. Для підвищення ваших умінь пропонуємо такі поради.

#### **Поради: «Як підготуватися до семінарського заняття»**

- Користуйтеся кількома джерелами.
- За кожним питанням записуйте основні положення з визначенням джерел.
- Робіть виписку на окремих листах або картках, групуйте матеріал згідно з питаннями.
- Керуйтеся змістом попередньої лекції.
- Не повторюйте одне й теж, а поглиблюйте та розширюйте наявні знання.
- Поповнюйте та виправляйте наявні записи, фіксуйте питання, що виникають у ході підготовки.
- Поміркуйте над планом відповіді на запитання, підберіть необхідні факти, цитати та аргументи.
- За необхідності консультуйтеся з викладачем.
- Сконцентруйте увагу на головному.

#### **Самостійна робота на практичних заняттях**

Практичні заняття відпрацьовують навички самостійної творчої роботи, розвивають розумові здібності.

На семінарських, практичних і контрольних заняттях студент повинен

демонструвати свої знання як в усній, так і в письмовій формі. Так, наприклад, на контрольних заняттях (якщо вони проходять в усній формі) студент мусить відповідати на запитання викладача.

### *Як відповідати на контрольних заняттях?*

Ще з античних часів була визнана важливість вступу до промови, як необхідний механізм для встановлення контакту зі слухачами. Деякі оратори заздалегідь склали різні варіанти вступів, щоб використовувати їх у своїх виступах. Так, Демосфен мав понад 50 таких домашніх заготовок, на всяк випадок.

На жаль, зараз вступові приділяється дуже мало уваги. Практично ніхто зі студентів не використовує цю можливість для підвищення шансів на свій успіх. Удалий вступ допоможе отримати позитивну реакцію викладача на відповідь.

Саме кілька перших речень впливають на викладача. Більш уважно викладач слухає початок відповіді, очікуючи чогось нового, а частіше із бажання відразу оцінити рівень знань студентів. Тому початку відповіді необхідно приділити особливу увагу.

### **Звичайні помилки студентів на початку відповіді**

#### *Самовпевненість*

Звичайно, ви маєте повне право на особисту точку зору, але на контрольному занятті повинні демонструвати офіційно встановлений об'єм знань. Крім того, бажаєте цього чи ні, ви повинні враховувати офіційний розподіл ролей. Навіть якщо ви, як вам здається, «знаєте все», та викладач знає більше.

#### *Невпевненість*

Може значно погіршити отримані вами бали. Тому радимо на початку відповіді не робити таких заяв, як: «Пробачте, мені можна починати?» або «Можна я почну з другого питання?».

Відповіді студента може заважати хвилювання. Аби легше було заспокоїтися, на початку відповіді зробіть так:

а) поки ви хвилюєтеся, дивіться переважно у свій план відповіді, а не на викладача;

б) перед початком відповіді вдихніть декілька разів якомога глибше, стабілізуйте дихання;

в) якщо ваші руки видають хвилювання, то сховайте їх під стіл;

г) якщо від хвилювання ви починаєте говорити дуже швидко, то спробуйте знизити темп висловлювань, щоб мати більше часу на обмірковування подальшої промови.

Як тільки відчуєте, що перестали хвилюватися, підніміть очі. Наступне ваше завдання – встановити особистий контакт із викладачем. Успіх буде залежати від того, яку позицію займе студент відносно викладача.

Основні помилки студентів криються в тому, що вони або зрівнюють себе у правах з викладачем, або не мають поваги до особистих знань, це викликає у викладача аналогічну реакцію. Таким чином, мистецтво встановлювати контракт з викладачем залежить від уміння поважати його та себе.

Не зайвим буде пам'ятати про таке:

- у відповіді намагайтеся як можна рідше використовувати займенник «я», замініть його на «ми», «наше», «нам»;

- якщо ви володієте якоюсь рідкісною інформацією з даного питання, в жодному разі не кажіть: «Ви, звичайно, про це ще не чули...», або «Ви це ще не читали...». Краще використовуйте такі фрази: «Звичайно, Ви вже знаєте...», або «Ви, звичайно, вже про це чули...».

Інформація, яку повідомляє студент викладачеві, має бути повною, зрозумілою та змістовною. Не треба розтягувати свою відповідь та використовувати слова на кшталт «ну», «ось», «значить», «як сказати» та інші слова-паразити. Все це з'являється тоді, коли людина хвилюється. Емоційна напруженість приводить до змін у мові, у ній з'являються слова «це», «якийсь», «той самий», або «е-е-е...».

Для того щоб не вживати слова-паразити, не стукати пальцями, необхідно застосовувати допоміжні слова. Наприклад: «Якщо..., то..., тоді..., з цього слідує...». Взагалі необхідно пам'ятати, що якщо вміння говорити гарно є обов'язком для викладача, то для студентів – це суворобна необхідність.

### **Отже, пропонуємо такі поради:**

- Відповідайте послідовно. У складних умовах, якщо не знаєте відповіді на перше питання, то починайте з другого. Але ніколи не питаєте дозволу викладача, показуючи свою некомпетентність щодо першого питання.

- Акцентуйте увагу на важливих словах. Пам'ятайте, що у будь-яку фразу можна вкласти багато значень. Усе залежить від того, на якій фразі ви акцентуєте увагу.

- Змінюйте темп мовлення. Це надасть виразності вашим словам. Якщо ви хочете підкреслити важливість чогось – уповільніть темп.

- Змінюйте тон голосу. Дикція, тембр і сила голосу тісно пов'язані з фізіологічними особливостями людини та залежать від її психічного стану. Найбільшу шкоду відповіді завдає монотонність мовлення. Вона робить відповідь сірою, викликаючи у викладача нудьгу та роздратування.

- Не забувайте про зовнішність. Акуратний, охайний одяг не тільки підніме вас в очах викладача, але й надасть більшої впевненості у своїх силах. Коли люди гарно виглядають, їм легше досягти успіху.

- Слідкуйте за мімікою. Якщо студент відповідає холодно і зневажливо, усім своїм видом показуючи, наскільки неприємна ця процедура контролю, то невдовзі й викладач починає відчувати таке ж відчуття.

- Контролюйте свої жести. Вони є зовнішнім виявом вашого внутрішнього стану. Жести також несуть інформацію про вас та ваші знання, як і ваша мова. Однак вони завжди правдивіші слів. Тому зупинимося на деяких із них, які можуть бути сприйняті викладачем правильно чи помилково.

Перш за все зверніть увагу на свої руки. Тісно схрещені руки – жест підозри та недовіри, така поза не сприяє контакту зі співрозмовником. Люди, які схрещують руки, напружені, спілкуватися з ними може бути важко. Якщо ж ви при цьому ще й ляскаєте ручкою, стукаєте по столу або по підлозі ногою – все це сприймається викладачем як незнання або невпевненість.

До цього ж ефекту призводять схрещені на грудях руки. Це захисна та фіксована позиція, з якої людина не хоче зрушити. Вона може викликати

відповідну реакцію – агресію з боку викладача.

Людина, яка сидить зі схрещеними ногами, демонструє своє протистояння та здатність до конфронтації.

Але найгірше, якщо жести повністю відсутні. Зразковий варіант полягає в тому, щоб використовувати жести, наче не помічаючи їх (як повітря, яким ми дихаємо).

### **Позааудиторна навчальна діяльність**

Позааудиторна робота студентів пов'язана з більш повною самостійною навчальною діяльністю. І перше, чим має володіти студент, це робота з науковою літературою, з лекційним матеріалом, підручником, підготовка до семінарських і практичних занять, написання доповідей, рефератів і науково-дослідна робота.

### **Розвиток навичок швидкого читання**

Визначення початкової швидкості читання.

Для визначення швидкості читання існує спеціальна формула:

$V = Q / T * K$ , де:

V – швидкість читання знаків у хвилинах;

Q – кількість знаків (букв і цифр) у тексті;

T – витрачені години у хвилинах;

K – коефіцієнт розуміння (кількість вірних відповідей, де 10 відповідей – це 1 бал).

Низька – 150 слів за хв.

Середня – 250

Висока – 500

Дуже висока – більше 550.

Визначити свій рівень читання можна, звернувшись до запропонованої анкети.

Для проведення аналізу навичок читання необхідно відповісти на запитання анкети. Відмітьте цифру, яка стоїть навпроти того варіанту відповіді,

який вам найбільше підходить.

### Анкета

1. Починаючи читати, ви завжди маєте чітку мету та мотив?	
завжди маю чітку мету й читаю мотивовано	10
завжди маю приблизну мету та читаю без мотиву	6
іноді	4
лише іноді	2
ніколи	0
2. Ви змінюєте швидкість читання протягом однієї статті?	
постійно змінюю	10
іноді	6
швидкість визначаю перед початком читання заздалегідь	4
завжди читаю з середньою швидкістю	2
завжди читаю дуже повільно	0
3. Вам вдається цілком зосередитися на тексті?	
вдається завжди	10
в основному вдається	6
лише у випадках, якщо матеріал дуже цікавий	4
у рідких випадках	2
не вдається	0
4. Ви можете швидко зрозуміти структуру тексту, який читаєте?	
завжди відчуваю побудову тексту	10
мені швидко вдається зрозуміти, які розділи найбільш вагомі	6
після прочитання невеличкої частини вже уявляю собі структуру	4
зрозумію структуру тільки після того, як прочитаю весь текст	2
на структуру не звертаю уваги	0
5. Ви можете зрозуміти відразу смисл цілого речення або хоча б його частини?	
можу завжди	10
можу, якщо текст легкий	6
іноді	4
не можу	0
6. Ви повертаєтеся очима до прочитаного тексту?	
іноді	10
якщо є незнайомі місця	6
іноді через нерозуміння слів	4

іноді, якщо не розумію смисл тексту	2
звертаюся частіше з різних приводів	0
7. Ви ведете по рядку пальцем чи олівцем або слідкуєте за текстом рухом голови?	
голова та руки завжди без рухів	10
іноді рухається голова	6
при читанні важливих місць воджу пальцем по тексту	4
часто	2
завжди роблю так	0
8. Ви проговорюєте вголос про себе те, що читаєте?	
завжди читаю мовчки	10
не можу відповісти точно	6
промовляю деякі (важкі) слова	4
часто ловлю себе на тому, що промовляю текст, який читаю	2
завжди читаю з артикуляцією	0
9. Чи виникають у вас образні уяви того, що читаєте?	
завжди	10
іноді	6
важко відповісти	4
дуже рідко	2
ніколи	0
10. Як рухаються ваші очі при читанні?	
вертикально, плавно та швидко по середині сторінки	10
зігзагом від рядка до рядка	6
по діагоналі	4
із зупинкою на кожній сторінці	2
із зупинкою на кожному слові	0

*Результат:*

100 – професіонал;

70 – 80 – має навички швидкого читання;

40 – 50 – ерудит, навичками швидкого читанням не володіє;

20 – 30 – більшість читачів.

Час від часу звертайтеся до цієї анкети – перевіряйте себе в процесі оволодіння навичками роботи з текстом і швидким читанням.



Читання та опрацювання спеціальної літератури буде більш продуктивним, якщо читач має чітко сформульовану мету. Цілеспрямована діяльність активізує мислення, покращує пам'ять, прискорює процес читання, підвищує увагу під час роботи та якість обробки інформації. Читаючи, студент має знати, що він шукає, відповіді на які запитання бажає отримати.

Швидке читання: прогляньте зміст, вивчіть анотацію. Навчіться швидко проглядати текст – 200 – 300 сторінок за 30 – 40 хвилин. По ходу перегляду робіть відмітки на полях (якщо книга ваша) або у зошиті.

Дуже гарно, якщо студенти володіють навиками швидкого читання. Швидке читання – це науково обґрунтований спосіб читання. Він заснований на:

- усуванні внутрішнього промовляння слів при читанні;
- звичці читати цілі слова та рядки;
- спрямуванні погляду зверху вниз.

Існує алгоритм читання, якого необхідно дотримуватися при роботі з літературою [11].

### **Інтегральний алгоритм читання**

**(О. Кузнєцов, А. Хромова)**

- Назва.
- Автор.
- Вихідні дані.
- Тема.
- Факти.
- Дискусійні місця.
- Новизна та практична значимість.
- Більш детальне читання.

Після визначення місць (розділи, сторінки), які необхідні вам для реалізації навчальних і наукових завдань, можна переходити до більш детального вивчення цього тексту.

Більш детальне читання дозволить з'ясувати та засвоїти думки автора. Але якщо при цьому ваші думки не збігаються з думками автора, то це означає,

що ви ще не готові для засвоєння матеріалу. У такому випадку необхідно знайти більш легкий матеріал.

Якщо ж думка автора вам близька та зрозуміла, то приступайте до засвоєння матеріалу, який вивчається.

Зараз існує багато прийомів полегшення цієї роботи. Розглянемо їх детальніше.

### **Складання плану прочитаного**

У процесі читання необхідно скласти план прочитаного. План – сукупність стисло сформульованих заголовків думок. Наприклад, якщо з Кримінального кодексу виписати заголовки усіх статей, то це і буде його план.

Існують правила складання плану:

- необхідно знайти межі між думками (кінець однієї та початок другої);
- вкажіть кожну думку, а якщо необхідно – пронумеруйте;
- біля заголовків укажіть номер сторінки книги. Робіть це обов'язково, інакше багато часу витратите на пошуки необхідного місця в книзі.

### **Поради: складання плану**

- План пишіть з великими інтервалами, тому що в ході читання доведеться записувати багато нових думок. Так текст плану «розбухне».
- Складаючи план, одночасно закріплюйте у пам'яті прочитаний текст.
- У тих випадках, коли ви користуєтеся своєю книгою, складайте план прямо на полях книги (олівцем).
- Плани книг необхідно зберігати як можна довше, бо вони можуть знадобитися.
- Але слід зазначити, що плани дуже стисло говорять про змістовну сторону книги. Тому доводиться використовувати виписки, тези та конспекти.

### **Виписки**

Працюючи з книгою, необхідно робити виписки. Виписувати потрібно те, що шукаєш, і те, що зацікавило. Насамперед необхідно прочитати книгу, а потім робити виписки.

Роблячи виписки зі знайомого тексту, ви повторюєте прочитаний текст і,

відповідно, краще його запам'ятовуєте.

Якщо виписувати не другорядне, а головне, то виписки будуть змістовно повними.

Різновиди виписок: традиційні або класичні.

Це коли переписуються деякі місця дослівно або думки автора записують своїми словами. При цьому необхідно вказувати повні бібліографічні дані книги чи статті, а саме: прізвище та ініціали автора, назву, місто, видавництво, загальну кількість сторінок. Якщо робити дослівну виписку, то її слід брати у лапки.

Обов'язково вказуйте номери сторінок, з яких вони зроблені. Це краще зробити на полях зліва.

Роблячи виписки, одразу викажіть своє ставлення до слів автора: думки автора записуйте одним кольором, а власні – іншим.

Продуктивною буде вважатися робота, коли особистих думок буде більше, ніж авторських.

### **Помітки на полях книги**

Це теж форма виписок. Помітки робіть тільки олівцем і тільки в особистій книзі. Слова автора необхідно виділяти якимось звичним засобом або системою знаків, а свої думки пишуть на полях у скороченому вигляді.

Іноді необхідно згрупувати виписки однієї книги або з кількох книжок і журналів. Такі виписки необхідно робити на картках, кожна на окремому аркуші. Якщо однієї картки недостатньо – заповнюють ще одну, скріплюючи їх разом. Їх можна розкласти на столі за темами.

### **Тези**

*Теза* – стислий виклад думки, істинність якої потрібно довести. Якщо думок декілька, то це вже тези. Тези повинні бути кратні, не більш 2 – 3 сторінок. Вони мають відповідати дійсності. Успіх доведення тез залежить від таких правил:

– теза має бути сформульованою чітко, точно. Наприклад, студенти групи А краще студентів групи Д;

- теза не має вміщувати в себе логічні протиріччя;
- теза має бути однаковою протягом усього доведення;
- теза має вміщувати в себе факти;
- теза не має бути очевидною, тому що очевидне не потребує доведення.

Отже, при підготовці до семінарських занять студенти мають враховувати ці правила для формування тез своїх виступів.

### **Конспект**

*Конспект* – стислий, логічно зв'язаний запис письмового тексту або усного мовлення (лекція). Конспектування лекційного матеріалу розглядалося раніше, тому поговоримо про конспектування письмового тексту.

Конспектування – це найбільш довершена форма вивчення наукової інформації. Відрізняється від складання плану прочитаного тим, що передає зміст прочитаного; від виписок тим, що має логічний зв'язок між частинами; від тез тим, що має багатство та точність авторської думки. До конспектування потрібно приступати після складання плану прочитаного. Конспекти можуть бути: планові, текстуальні, вільні та тематичні.

**Плановий конспект.** Це стислий переказ змісту всіх пунктів плану прочитаного. Найкращий плановий конспект прочитаного складається у формі запитань.

**Текстуальний конспект.** Цей конспект складається із цитат, пов'язаних між собою логічно. Він є гарним джерелом дослівних висловів автора та наведених ним фактів.

**Вільний конспект.** Уміщує в себе цитати, виписки, іноді тези, але головне – у ньому основні положення книги формулюються читачем самостійно.

**Тематичний конспект.** Складається з використанням низки джерел на одну тему.

Існують загальні правила конспектування. Зупинимося на них.

#### **Поради: конспектування письмового тексту**

- Запишіть повні бібліографічні дані джерела, яке ви конспектуєте.

- На сторінці розміщуйте якомога більше тексту, для того щоб очі відразу бачили більше рядків.

- Розділіть записи різними засобами: заголовками, абзацами, номерами, рамками, підкреслюванням тощо, щоб текст не виглядав однорідним. Такий текст читається швидше і краще запам'ятовується.

- Інтервал між рядками має бути такий, щоб можна було вписувати слова під час виправлень і доповнень.

- Писати потрібно різним кольором, олівець використовувати для подальшої роботи над конспектом.

- Датуйте свої записи. Це допоможе слідкувати за своїми успіхами та аналізувати їх.

**Наступною формою самостійної роботи студентів є написання рефератів.**

*Реферат* – коротке повідомлення сукупності ідей, які вміщені в різних текстах: книгах, статтях, документах.

Завдання реферату – не тільки доповісти про зміст роботи, але й дати уяву про нові проблеми у відповідній науковій галузі.

У навчальному процесі реферат – це коротке повідомлення в письмовому вигляді або у формі публічної доповіді про зміст книги, вчення, наукової проблеми, результатів наукового дослідження. Студент повинен показати вміння працювати з літературою, починаючи з її пошуку та закінчуючи оформленням списку літератури, що використовувалася.

Робота над рефератом включає в себе декілька етапів: підготовчий, виконавчий, заключний.

**Підготовчий етап.** Цей етап включає пошук літератури за темою, використовуючи бібліотечний фонд, довідники та посібники.

**Виконавчий етап.** На цьому етапі необхідно дослідити відібрану літературу та зробити необхідні записи.

**Заключний етап.** Передбачає обробку всього зібраного матеріалу та написання реферату, складання списку використаної літератури.

Працюючи над рефератом, потрібно знати критерії, на які спирається викладач при оцінюванні реферату, зокрема:

- актуальність змісту, глибокий теоретичний зміст, повнота аналізу фактів, явищ, проблем з теми;
- інформаційна насиченість, новизна, оригінальність викладу питань;
- простота та доступність викладення;
- структурна організованість, логічність, граматична правильність і стилістична виразність;
- аргументованість, практична значимість і теоретична обґрунтованість пропозицій та висновків реферату.

Реферат складається зі вступу, основної частини, висновків і списку використаної літератури.

Перша сторінка у роботі – титульний лист, друга – зміст, але вони не нумеруються. Нумерація починається з третьої сторінки та нумерується – «3».

У вступі подається короткий аналіз наукових, експериментальних або практичних досягнень із галузі, якій присвячена робота, а також загальний огляд робіт, які розглядаються в рефераті. Розкривається актуальність обраної теми, її значення для сучасного розвитку наукової думки України, формулюється мета й завдання дослідження з обраної теми реферату. Об'єм 1 – 2 сторінки.

Основна частина реферату вміщує систематизований і логічно поданий матеріал, що розкриває суть обраної теми.

У висновках подаються основні підсумки роботи, робиться висновок, наголошується на перспективах подальшого розвитку та вивчення теми.

До списку використаної літератури включаються джерела, які використовувалися під час роботи над рефератом.

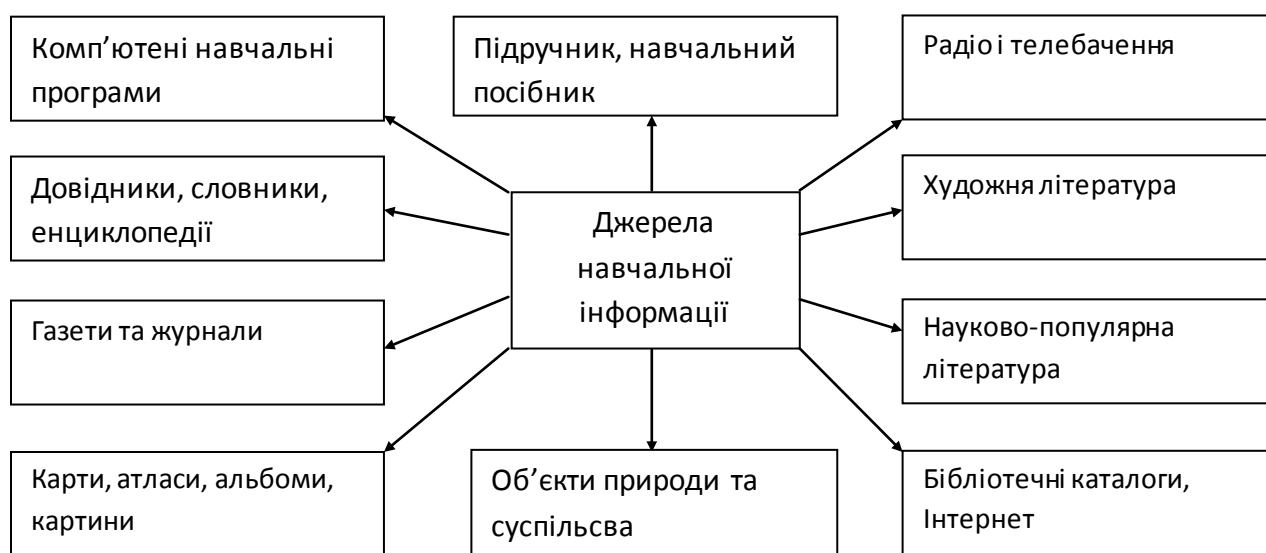
*Бібліографічний опис.* Схема бібліографічного опису така:

Прізвище, ініціали автора. Назва книжки: Підзаголовок. Місце видання: назва видавництва, рік видання. Кількість сторінок або номер сторінки, на якій знаходиться необхідний матеріал.

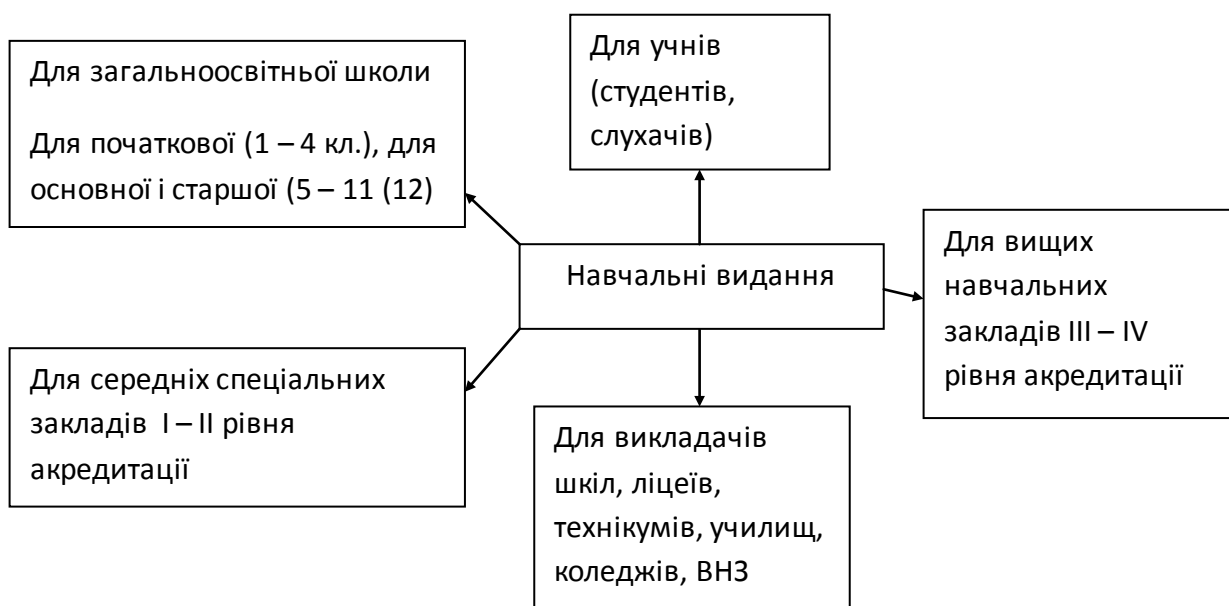
*Анотація* (від лат. *annotatio* – зауваження) – короткий виклад змісту книжки, який зазвичай приєднується до бібліографічного опису й у виданні друкується під ним. Підкреслюється, що головне призначення анотації – надати у стислій формі уявлення про зміст книжки, її цільове призначення і про те, якій категорії читачів вона призначена. Анотація на книгу складається з декількох елементів: автор твору, де і коли видана, кількість сторінок, кому адресована, жанр твору, головні герої, час і місце дії, короткий зміст.

Вивчення різноманітних джерел інформації.

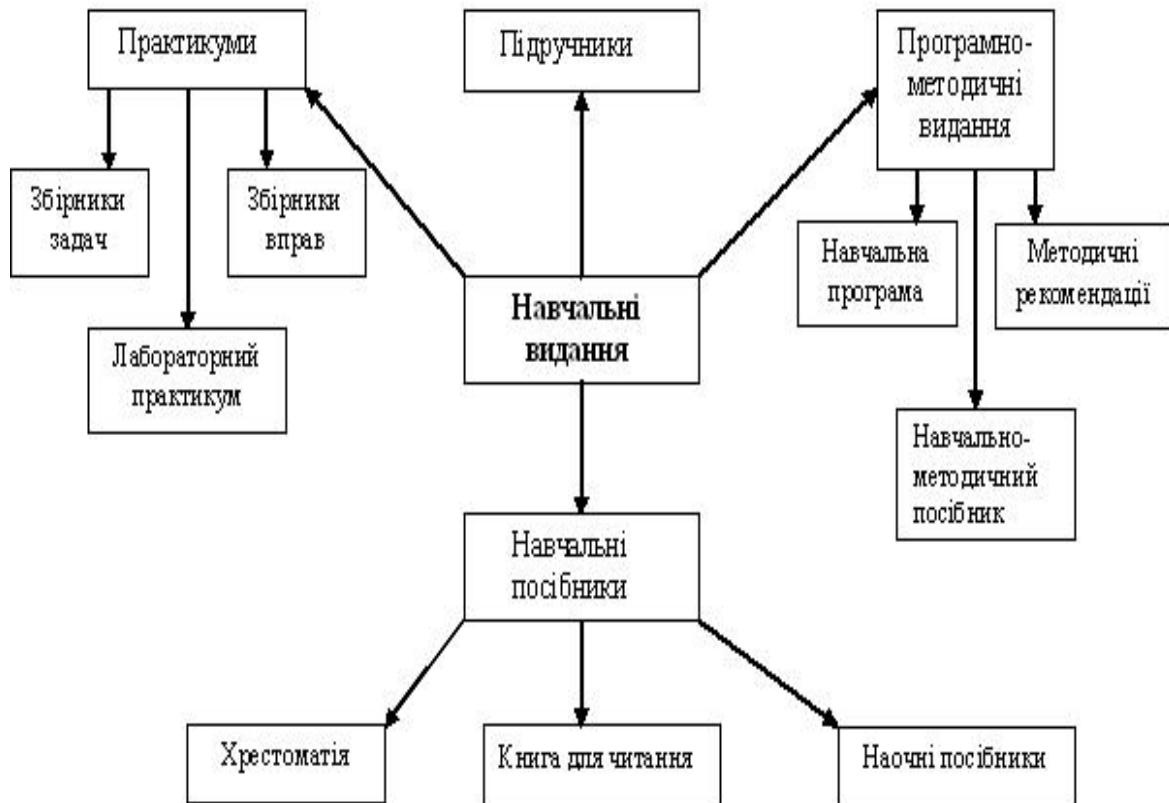
### I. Джерела навчальної інформації



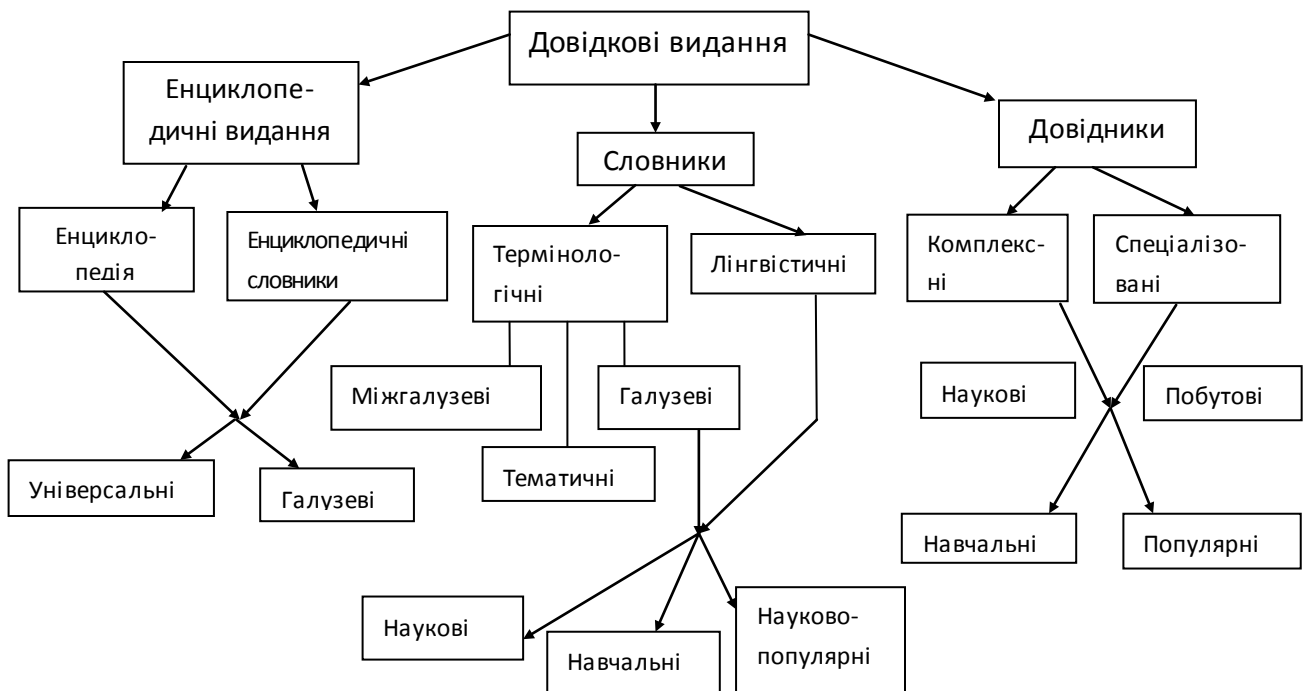
### II. Класифікація навчальних видань за читацьким призначенням



### III. Класифікація навчальних видань за роллю у навчальному процесі

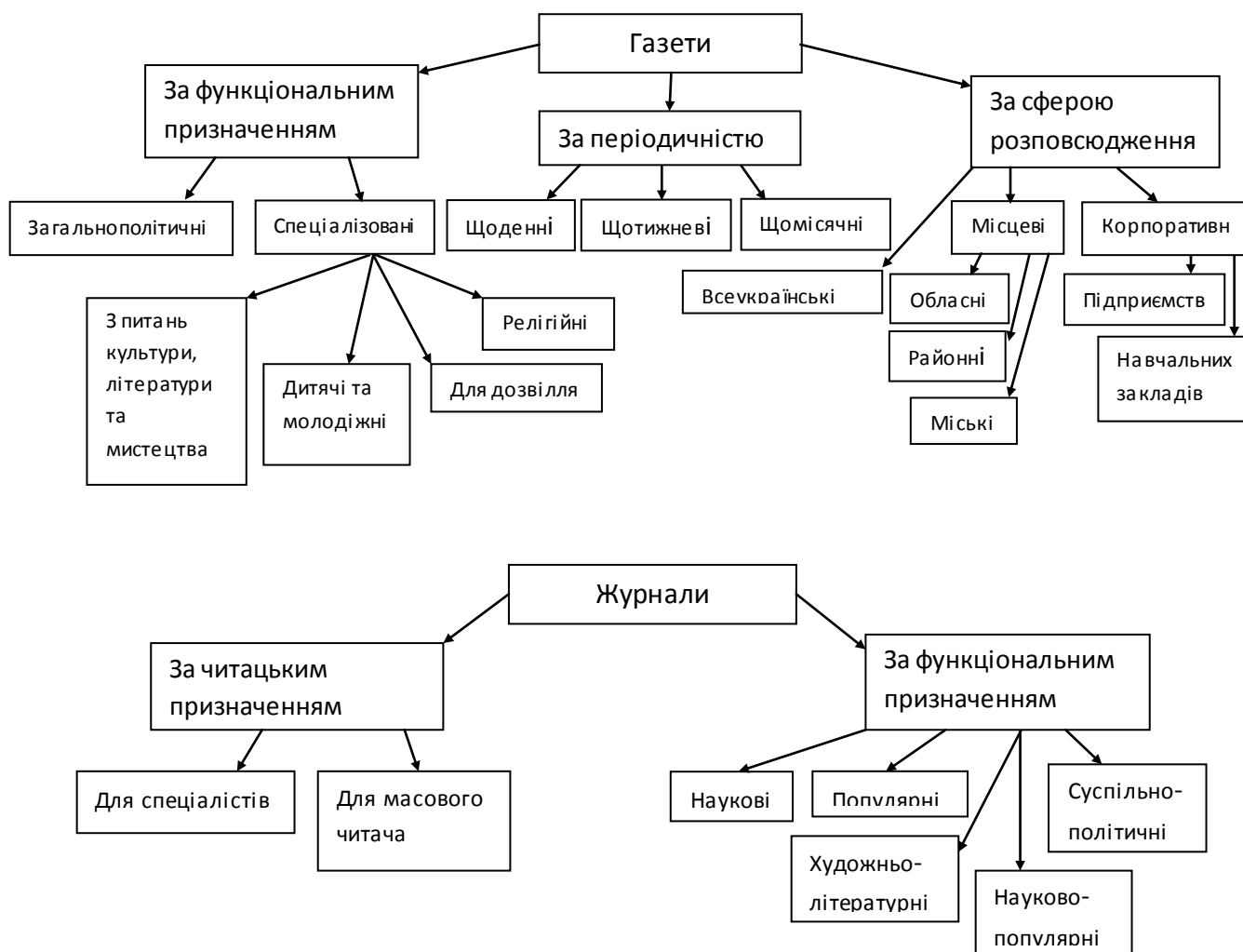


### IV. Довідкові видання





## V. Періодичні видання



### Науково-дослідна діяльність

Починаючи з першого курсу студенти можуть займатися науковою діяльністю. Ця робота складається з кількох етапів, тому зупинимося на цьому детальніше.

Перший етап – початковий:

- вибір теми дослідження (актуальність теми, новизна, перспективність);
- конкретизація теми (визначити задачі, предмет дослідження, наукову проблему, термін виконання дослідження, скласти план);
- визначення теоретичних основ дослідження (з'ясувати закономірності

явища, що вивчається, уточнити термінологію, створити картотеку термінів, зафіксувати результати проведеного пошуку у вигляді записів);

- вивчення історії питання (з'ясувати, чи не розглядалося це питання раніше, скласти історичний огляд літератури, зупинитися на головних напрямках дослідження, проаналізувати сучасний стан питання, з'ясувати коло питань, які ще не визначені, показати вклад попередніх науковців).

Другий етап – підготовка до дослідження, планування програми дослідження:

- підготовка умов для роботи (забезпечте себе аркушем, зошитами та папками, оволодійте методикою та технікою дослідження, мнемотехнікою, праксеологічною культурою, оволодійте навичками розвитку здібностей розуміти текст, емоційно налаштуватися на роботу).

Третій етап – збір та вивчення інформації:

- виконання необхідних дій перед інформаційним пошуком (розглянути аналітичний огляд відомих спеціалістів у галузі філософії, науки, ознайомитись із спеціальною літературою з необхідної галузі знань, з новітніми результатами суспільнознавчих, філософських досліджень, особливо в суміжних науках);

- складання бібліографії (визначити параметри бібліографії, коло країн, мов, хронологічні рамки, скласти системний і предметний каталоги з теми дослідження);

- вивчення інформації (оволодіти культурою читання наукової літератури, визначити структуру роботи, коло проблем, зрозуміти, як вирішують інші автори проблему вашого дослідження, підготувати реферати з деяких аспектів проблем дослідження).

Четвертий етап – постановка основного питання (проблеми), розробка гіпотези, методики дослідження та плану:

- постановка питання (проблеми) (визначити головне питання проблеми, зафіксувати знайдене протиріччя, описати можливий результат);

- побудова та підтвердження гіпотези (зібрати всі гіпотези, які тільки можна визначити в питанні, що розглядається, визначити на окремих аркушах

сильні та слабкі припущення, правдоподібні та фантастичні теорії, висловлювання вчених, філософів);

– визначення методів і методики дослідження (скласти список методів і прийомів, вивчити їх, приступити до складання робочого плану);

– складання робочого плану (скласти пояснювальну записку, обґрунтувати тему та гіпотези. На основі цього скласти робочий план і встановити термін виконання);

– складання плану наукового дослідження.

П'ятий етап – проведення дослідження:

– створення та обробка наукової інформації (отримання нової наукової інформації на основі проведеного дослідження, яке підтверджує гіпотезу дослідження, використовуючи необхідні методи: спостереження, опис, експеримент, логічний аналіз і синтез, методи абстрагування, формалізації та моделювання);

– побудова висновків і пропозицій (перевірити завершеність кожної частини роботи, порівняти висунуті гіпотези з отриманими висновками).

Шостий етап – композиційно-оформлювальний:

– композиційна побудова та оформлення дослідної роботи (титульний лист, зміст, вступ, основний текст, список використаної літератури);

– вступ (анотація розробленої теми, обґрунтування, актуальність, завдання дослідження, об'єм вступу 10 – 15 аркушів);

– загальний текст (література з теми, наукова гіпотеза, методика дослідження, коментарі, висновки);

– заключна частина (загальні висновки, відповідь на основне питання всієї роботи).

### **Поради студентам для розвитку навичок самостійної роботи**

*Як раціонально використовувати свій час:*

- Установіть собі мету на рік для особистого та професійного росту.

Розплануйте свої дії за місяцями, тижнями та днями.

- На початку кожного тижня та кожного дня у спеціально відведений час плануйте необхідну роботу. Заплановане згідно з ступенем значущості розділіть за категоріями.

- Заведіть спеціальний календар для планування.
- Проведіть аналіз свого тижня за годинами, знайдіть резерви.
- Старайтеся займатися тільки однією справою, доки її не виконаєте.
- Читайте, дивіться, слухайте тільки найнеобхідніше.
- Працюючи з інформаційним джерелом, не відкладайте його, доки не зробите заплановане.

- Існує правило «80 / 20»: 80 % результатів можна отримати лише при 20 % зусиль. Тобто витрачайте більше часу на ці 20 % зусиль.

- Записуйте обіцянки та події, які необхідно запам'ятати.
- Завжди майте при собі блокнот і ручку.
- Коли вам потрібна тиша, скажіть про це тим, хто навколо вас.
- Засвойте методику швидкого читання.
- Ніколи не втрачайте першу годину свого робочого часу.
- Визначте пік енергії для свого робочого дня та вирішуйте найважливіші проблеми саме в цей час.

- Відчувши втому, зробіть перерву.
  - Відразу викреслите зі свого календаря виконані пункти.
  - Усі необхідні речі кладіть на одне місце.
  - Періодично складайте хронометраж свого дня.
- Як спонукати себе робити те, що не хочеться, але треба:*

- Чергуйте неприємне з приємним.
- Похваліть себе в кінці роботи.
- Сконцентруйтеся на корисності, вигідності результатів.
- Не хвилюйтеся за те, як закінчувати справу, просто почніть її робити.
- Не картайте себе за те, чого не зробили. Просто зробіть це зараз.

*Як організувати самонавчання:*

- Проаналізуйте найбільш вагомі недоліки у своїй роботі.
- Розробіть навчальну програму, у цілому та поетапно.
- Вислухайте думки та оцінки інших.
- Включіть у програму самоосвіти пункти, покликані зробити ваше життя спокійним і щасливим.
- Поміркуйте, який досвід та навички будуть необхідні вам для подальшої кар'єри.
- Знаходьте можливість негайно використовувати отримані знання й ідеї на практиці.
- Потурбуйтеся про матеріали, необхідні для навчання: аудіо, відео, книги, методичні матеріали тощо.
- Визначте коло людей, досвід і кваліфікація яких допоможе вам у процесі вашого самонавчання.
- Наприкінці кожного етапу підбивайте підсумки, складайте звіт для себе.

*Сім „НЕ” самостійної роботи студентів:*

- Не зупиняйтеся на науковій школі викладача, йдіть далі.
- Не стримуйте свої творчі пориви.
- Не відкладайте на завтра те, що можна зробити сьогодні.
- Не витрачайте свій час дарма.
- Не «ксерокопіюйте» книги у своїх конспектах, тому що це можна довірити техніці.
- Не бійтеся нових технологій, у тому числі інформаційних і творчих.

*Секрети успіху самостійної роботи студента:*

- Засвойте мову (термінологію) предмета, навчальної дисципліни: складіть словник, картотеку головних термінів.
- Зрозумійте структуру, логіку предмета, використовуйте системний підхід: установіть зв'язок між лекціями та семінарами, зробіть модель курсу,

схему, таблицю, цілий образ дисципліни, обговоріть це з іншими студентами та викладачем.

- Визначте у кожному розділі (темі), курсі об'єм самостійної роботи: складіть список книг, статей, питань для самостійної роботи.

- Плануйте роботу, засвойте метод вивчення як основу професійної діяльності: постійно використовуйте свої знання та досвід самостійної роботи на семінарських заняттях, виступах і в повсякденному житті.

- Оцінюйте особистий результат самостійної навчальної діяльності після кожної аудиторної та позааудиторної роботи: що нового дізналися, як використали свої знання, які перспективи побачили, що зробили самостійно?

- Ставтеся до самостійної навчальної діяльності емоційно, зацікавлено, професійно: що цікавить? Що допоможе стати професіоналом? Що розвиває вашу особистість? Де проявили творчість? Кому і як допомогли в сумісній діяльності?

- Підбийте підсумки: наскільки успішна ваша робота? Чому ви зробили так, а не інакше? Чим ваша робота краща або гірша, ніж у інших? Що допомагало, а що перешкоджало успіху? Які навички самостійної діяльності вам знадобилися?

### **Тест-опитувальник «Інформаційна культура»**

Опитувальник «Інформаційна культура» спрямований на виявлення рівня сформованості інформаційної культури у студентів.

Особлива увага в системі тестових питань приділяється контролю за освоєнням студентами способів і методів аналітико-синтетичної переробки інформації і технології підготовки й оформлення результатів самостійної навчальної та науково-дослідної роботи.

Конструкція опитування відрізняється продуманістю та ретельною поетапною перевіркою психометричних показників. Завдання опитування відрізняються високою дискримінативністю, внутрішньою узгодженістю за окремими шкалами. Результати опитування характеризуються високою

надійністю ( $r = 0,91$  при  $p < 0,01$ ).

Цей варіант теста-опитування завдань може бути використаний у режимі як початкового, так і підсумкового діагностування.

*Інструкція:* перед вами 57 тестових завдань. Кожне має декілька варіантів відповідей, які пронумеровані.

Відповідати необхідно так:

- прочитайте питання і варіанти відповідей на нього;
- виберіть один із запропонованих варіантів відповідей, який відображає вашу думку, і поставте хрестик або галочку у відповідній клітинці бланку відповідей. Не витрачайте на обдумування дуже багато часу. Найбільш природне те рішення, яке першим спадає на думку.

Відповідаючи на питання, кожного разу перевіряйте, щоб номер питання співпадав з таким же номером на бланку відповідей.

### **Питання**

1. Матеріальний носій із зафіксованою інформацією, призначений для її збереження та передачі в часі та просторі, придатний для використання в процесах документації, це:

- 1) джерело інформації;
- 2) видання;
- 3) документ;
- 4) публікація.

2. Якщо документ є результатом аналітико-синтетичної переробки одного або декількох первинних документів, це:

- 1) вторинний документ;
- 2) електронний документ;
- 3) неопублікований документ;
- 4) видання.

3. Який документ є безпосереднім результатом професійної діяльності творців інформації – учених, фахівців, письменників, журналістів і т.ін.?

- 1) первинний документ;

- 2) опублікований документ;
- 3) видання;
- 4) вторинний документ.

4. Суспільство, рівень якого у вирішальному ступені визначається кількістю та якістю накопиченої і використаної інформації, її свободою і доступністю, є:

- 1) суспільство нових інформаційних технологій;
- 2) інформаційне суспільство;
- 3) комп'ютеризоване суспільство;
- 4) автоматизоване суспільство.

5. Організований соціально-економічний і науково-технічний процес створення оптимальних умов для задоволення інформаційних потреб громадян на основі нових інформаційних технологій, є:

- 1) комп'ютеризація;
- 2) інформатизація;
- 3) автоматизація;
- 4) медіатизація.

6. Стрімке зростання загального об'єму інформації, що створюється в межах будь-якої галузі, області діяльності або суспільства в цілому, що є наслідком науково-технічної революції, це:

- 1) інформаційний вибух;
- 2) інформаційний бар'єр;
- 3) інформаційний потік;
- 4) інформаційний процес.

7. Суперечність між швидко зростаючими об'ємами й потоками інформації, потребами суспільства в її обробці для підвищення рівня виробництва та життя й обмеженими можливостями людини, це:

- 1) інформаційний бар'єр;
- 2) інформаційна криза;
- 3) інформаційний вибух;



4) інформаційний процес.

8. Сукупність інформаційного світогляду та системи знань і вмінь, що забезпечують цілеспрямовану самостійну діяльність з оптимального задоволення індивідуальних інформаційних потреб з використанням як традиційних, так і нових інформаційних технологій, є:

- 1) бібліотечно-бібліографічна культура;
- 2) комп'ютерна письменність;
- 3) інформаційна культура;
- 4) інформаційна письменність.

9. Спеціальне позначення літерами, що характеризує частину Інтернет-адреси і що визначає або географічне місцезнаходження сервера, або його приналежність до того або іншого типу організації, це:

- 1) доменне ім'я;
- 2) URL;
- 3) браузер;
- 4) HTML.

10. Комплекс Web-сторінок, призначених для обміну повідомленнями з можливістю класифікації за темами та збереження їх для подальшого використання, називається:

- 1) форумом;
- 2) чатом;
- 3) сайтом;
- 4) порталом.

11. Сукупність Web-сторінок, зв'язаних єдністю змісту і, як правило, оформлення, з можливістю навігації між цими сторінками, що має загальне доменне ім'я, це:

- 1) сервер;
- 2) провайдер;
- 3) сайт;
- 4) чат.

12. Комп'ютерна система та технологія, що забезпечує можливість створення, зберігання та відтворення різномірної інформації, включаючи текст, звук, відео, зображення, це:

- 1) анімація;
- 2) мультимедіа;
- 3) телетекст;
- 4) гіпертекст.

13. Який з видів ресурсів володіє властивостями невичерпності та постійного зростання об'єму:

- 1) стратегічні ресурси;
- 2) кадрові ресурси;
- 3) інформаційні ресурси;
- 4) природні ресурси.

14. Кардинальні зміни у сфері обробки інформації, що мають за мету перетворення суспільних відносин і придбання суспільством нової якості, це:

- 1) інформаційна криза;
- 2) інформаційна революція;
- 3) інформаційний вибух;
- 4) інформаційний процес.

15. Книги про способи захисту від комп'ютерних вірусів, опубліковані російською мовою за останній рік, можливо знайти, використовуючи:

- 1) книжковий літопис;
- 2) реферативний журнал «Інформатика»;
- 3) журнал «Комп'ютер прес»;
- 4) списки літератури в монографіях з комп'ютерної безпеки.

16. Відповідь на питання „Що таке Інтернет?“ можна знайти, використовуючи:

- 1) алфавітний каталог;
- 2) систематичний каталог;
- 3) довідкові видання;
- 4) бібліографічний покажчик.

17. При адресному пошукові основним пошуковим елементом є:

- 1) прізвище конкретного автора;
- 2) тема книги;
- 3) рік видання;
- 4) жанр книги.

18. Бібліотечний каталог, у якому бібліографічні записи розташовуються за галузями знань відповідно до певної системи класифікації, це:

- 1) алфавітний каталог;
- 2) систематичний каталог;
- 3) наочний каталог;
- 4) електронний каталог.

19. Підібрати книги за темою заданого вам реферату можна за допомогою:

- 1) алфавітного каталога;
- 2) систематичного каталога;
- 3) систематичної картотеки статей;
- 4) картотеки періодичних видань.

20. Установити наявність у бібліотеці журналу «Світ ПК» можна за:

- 1) систематичним каталогом;
- 2) алфавітним каталогом;
- 3) картотекою періодичних видань;
- 4) наочним каталогом.

21. Установити наявність у бібліотеці книги І. Панаріна «Технологія інформаційної війни» можна за:

- 1) систематичним каталогом;
- 2) алфавітним каталогом;
- 3) реферативним журналом «Інформатика»;
- 4) наочним каталогом.

22. Для отримання файлу з FTP-сервера необхідно знати:

- 1) розмір файлу;

2) адресу FTP сервера;

3) E-mail;

4) ключове слово.

23. Щоб скоротити надмірну інформацію, отриману в результаті пошуку в Інтернеті, при роботі з пошуковою системою необхідно використовувати:

1) логічні оператори;

2) електронний каталог;

3) пароль;

4) гіперпосилання.

24. Глобальна обчислювальна мережа, об'єднуюча безліч регіональних, відомчих, приватних та інших мереж каналами зв'язку та єдиними для всіх її учасників правилами організації користування та прийому / передачі даних, визначених протоколом TCP/ IP, це:

1) Інтранет;

2) Стільникова мережа;

3) Інтернет;

4) Інтрамережа.

25. Програма, встановлена на комп'ютер користувача та призначена для переглядання Інтернет-ресурсів:

1) хостинг;

2) сервер;

3) інтерфейс;

4) браузер.

26. Для швидкого знаходження часто використовуваного вами Інтернет-ресурсу, що регулярно оновлюється, доцільніше:

1) зберігати Web-сторінку на своєму комп'ютері;

2) фіксувати вручну адреси Web-сторінок у записнику;

3) заносити адресу ресурсу в теку „Вибране” („Favorites”) на свій комп'ютер;

4) копіювати адресу сторінки в текстовий файл.

27. Який із пропущених у поданому бібліографічному описі елемент перш за все слід уточнити, щоб у бібліотеці вам могли видати цей документ: Гендіна Н. Феномен інформації: Письменність без відтінку примітивності // Освіта Донбасу. – № 30 (27 липня):

- 1) жанр статті;
- 2) прізвище співавтора;
- 3) рік видання;
- 4) номери сторінок.

28. Видання, що містить систематизовані відомості про документи (опублікованих, неопублікованих, неопублікованих), або результат аналізу й узагальнення відомостей, представлених у першоджерелах, що випускається організацією, яка здійснює науково-інформаційну діяльність, це:

- 1) інформаційне видання;
- 2) електронний каталог;
- 3) список літератури;
- 4) бібліографічний покажчик.

29. Інформаційне видання, що містить у систематизованому вигляді реферати документів з будь-якої галузі, предмета, проблеми, є:

- 1) реферативний огляд;
- 2) експрес-інформація;
- 3) сигнальна інформація;
- 4) реферативний журнал.

30. Сукупність бібліографічних відомостей про цитований, поданий або згадуваний в тексті документ, необхідних і достатніх для загальної характеристики, ідентифікації і його пошуку, це:

- 1) примітка;
- 2) виноска;
- 3) бібліографічний запис (бібліографічний опис);
- 4) бібліографічне посилання.

31. Слова, що несуть у тексті найбільше смислове навантаження,

називаються:

- 1) ключові слова;
- 2) метафори;
- 3) омоніми;
- 4) синоніми.

32. Дослівний витяг з тексту якого-небудь документа, є:

- 1) тези;
- 2) дайджест;
- 3) цитата;
- 4) компендіум.

33. Науковий документ, що містить основні положення доповіді або повідомлення, підготовлений для наукової конференції, симпозіуму, семінару, це:

- 1) звіт;
- 2) тези;
- 3) дисертація;
- 4) наукова стаття.

34. Сукупність відомостей довідкового, наукового або пояснювального характеру, що доповнюють основний текст, допомагають краще розуміти його і (або) полегшують користування книгою, це:

- 1) дайджест;
- 2) довідковий апарат книги;
- 3) огляд;
- 4) резюме.

35. Вторинний документ, що є сукупністю бібліографічних відомостей, поданих у певному порядку, який дозволяє розшукати, ідентифікувати документ і дати його загальну характеристику, це:

- 1) бібліографічний запис;
- 2) бібліографічне посилання;
- 3) виноска;
- 4) бібліографічний опис документа.

36. Перетворення змісту документів із метою їх аналізу, витягання необхідних відомостей, а також їх оцінки, зіставлення і узагальнення, є:

- 1) конвертація інформації;
- 2) форматування інформації;
- 3) індексування;
- 4) аналітико-синтетична переробка інформації.

37. Процес фізичного зменшення об'єму первинного документа при збереженні його основного смислового змісту, є:

- 1) згортання інформації;
- 2) кодування інформації;
- 3) трансформація даних;
- 4) конвертація інформації.

38. Вторинний документ, що містить коротку узагальнену характеристику первинного документа з погляду його призначення, змісту, вигляду, форми і що відповідає на питання „Про що повідомляється в первинному документі?“, є:

- 1) анотація;
- 2) дайджест;
- 3) огляд;
- 4) бібліографічний опис документа.

39. Вторинний документ, що є коротким точним викладом змісту первинного документа, який включає основні фактичні відомості та висновки і відповідає на питання „Про що саме повідомляється в первинному документі?“, є:

- 1) анотація;
- 2) резюме;
- 3) реферат;
- 4) огляд.

40. Вторинний документ, в якому у стислій формі викладено зміст документів, об'єднаних одним або декількома загальними ознаками (тема, автор, хронологічний період, мова і тому подібне), це:

- 1) реферат;

- 2) огляд;
- 3) анотація;
- 4) бібліографічний покажчик.

41. Найменування служби та послуги, що надається нею, з пересилки й отримання електронних повідомлень у комп'ютерній мережі, це:

- 1) гофер;
- 2) інтерфейс;
- 3) електронна пошта;
- 4) портал.

42. Нелінійна комп'ютерна форма представлення інформації, що характеризується наявністю зв'язків і посилань між фрагментами тексту, є:

- 1) гіпертекст;
- 2) мультимедіа;
- 3) сайт;
- 4) гіпермедіа.

43. Повідомлення, що мають рекламний характер, нав'язані адресатові та не представляють для нього інтересу, пересилаються по електронній пошті, це:

- 1) спам;
- 2) чат;
- 3) байт;
- 4) семпл.

44. Систематизований перелік розділів, підрозділів, що характеризує зміст, логіку та композицію підготовленого вами твору, реферату, доповіді і тому подібне, це:

- 1) план;
- 2) огляд;
- 3) тези;
- 4) дайджест.

45. Установіть правильну послідовність дій при роботі над твором:

- 1) написання чернетки твору;



- 2) складання плану твору;
- 3) підбір фактів, прикладів;
- 4) підбір літератури;
- 5) читання та аналіз літератури;
- 6) редагування;
- 7) оформлення твору.

46. До складу якого документа входять усі перераховані нижче аспекти: тема книги, короткий переказ сюжету, характеристика головних героїв, виділення фрагментів, що запам'яталися, пояснення, чому сподобалася книга, вислів свого ставлення до прочитаного, самостійна оцінка книги?

- 1) реферату;
- 2) твору;
- 3) відгуку на книгу;
- 4) огляду.

47. Установіть правильну послідовність дій при роботі над відгуком на книгу:

- 1) підготовка плану відгуку;
- 2) редагування;
- 3) складання бібліографічного опису документа;
- 4) написання чернетки відгуку;
- 5) оформлення відгуку.

48. Специфічною межею підготовленого вами конспекту, що відрізняє його від інших результатів згортання інформації, є:

- 1) індивідуалізований характер представлення інформації;
- 2) повнота віддзеркалення інформації;
- 3) лаконічність;
- 4) точність віддзеркалення інформації.

49. Виключіть елемент, який не входить до складу тез, що готуються на основі першоджерела:

- 1) бібліографічний опис документа;

2) основні положення, ідеї першоджерела;

3) приклади, ілюстрації;

4) визначення основних понять, вжитих у першоджерелі.

50. Виключіть властивість, що не відповідає офіційно-діловим документам:

1) точність і однозначність;

2) емоційність, експресивність;

3) стандартизація мовних зворотів;

4) стилістична нейтральність.

51. Яка з наведених нижче адрес є адресою електронної пошти:

1) <http://www.spesialist.ru>

2) [www.spesialist.ru@петр](mailto:www.spesialist.ru@петр)

3) <http://www.spesialist.ru@петр>

4) [петр@spesialist.ru](mailto:петр@spesialist.ru)

52. Що таке URL:

1) пароль доступу до файлу;

2) вид телеконференції;

3) електронна адреса документа в середовищі WWW;

4) графічний інтерфейс для оперативного пошуку даних в мережі.

53. У запропонованому списку вкажіть URL:

1) [http](http://);

2) [alexey@chat.ru](mailto:alexey@chat.ru);

3) <http://www.spesialist.ru>;

4) <http://www.специалист.ru>

54. Інструмент для пошуку інформації в Інтернеті, що використовує спеціальну програму для сканування мережі, за допомогою якого користувач може отримати список посилань за його запитом, є:

1) електронні каталоги;

2) пошукові системи;

3) бази даних;

4) портали.

55. Інструмент для пошуку бібліографічної інформації, що дозволяє здійснювати пошук за всіма значущими полями з можливістю усікання термінів запиту, є:

- 1) пошукові системи;
- 2) бази даних;
- 3) електронні каталоги;
- 4) електронні бібліотеки.

56. Розподілена інформаційна система, що дозволяє надійно зберігати й ефективно використовувати різноманітні колекції електронних документів через глобальні мережі передачі даних у зручному для кінцевого користувача вигляді, це:

- 1) електронна бібліотека;
- 2) база даних;
- 3) пошукова система;
- 4) електронна пошта.

57. Інструмент пошуку інформації на сайтах, що володіє ієрархічно впорядкованим набором наочних рубрик і базою даних документів, є:

- 1) пошукова машина;
- 2) портал;
- 3) форум;
- 4) пошуковий каталог.

### Ключ до тесту

1. 03	11. 03	21. 02	31. 01	41. 03	51. 04
2. 01	12. 02	22. 02	32. 03	42. 01	52. 03
3. 01	13. 03	23. 01	33. 02	43. 01	53. 03
4. 02	14. 02	24. 03	34. 02	44. 01	54. 03
5. 02	15. 01	25. 04	35. 04	45. 4, 5, 2, 3, 1, 6, 7	55. 03
6. 01	16. 03	26. 03	36. 04	46. 03	56. 01
7. 02	17. 01	27. 03	37. 01	47. 3, 1, 4, 2, 5	57. 04
8. 03	18. 02	28. 01	38. 01	48. 01	
9. 01	19. 02	29. 04	39. 03	49. 03	
10. 01	20. 03	30. 04	40. 02	50. 02	

## **Обробка результатів тестування**

Підрахунок балів відбувається відповідно до ключа, наведеного вище. За кожну правильну відповідь нараховується 1 бал. Отримані бали сумуються для підрахунку загального рівня сформованості інформаційної культури у студентів навчальних закладів.

Високий рівень інформаційної культури студентів: 40 і більше правильних відповідей.

Достатній рівень інформаційної культури студентів: 21 – 39 правильних відповідей.

Низький рівень інформаційної культури студентів: менше 20 правильних відповідей.

### **1.8 Анкета «Знання й уміння майбутнього педагога»**

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Ваш вік: \_\_\_\_\_ років;

Курс \_\_\_\_\_

Переконливо просимо взяти участь у експериментальному дослідженні, результати якого будуть використані в наукових цілях. Ваша участь має для нас велике значення, але вона буде корисною тільки тоді, коли ви поставитеся до справи серйозно та щиро. Визначте, будь ласка, ступінь вияву у вас наведених нижче знань і вмінь. Оцінюйте найближчий рік життя. Вибирайте одну відповідь з п'яти, що подані у шкалі можливих відповідей, ставлячи напроти оцінюваної якості позначку в колонці з даною відповіддю. Збереження таємниці відповідей – професійний обов'язок експериментатора.

Шкала можливих відповідей:

1 – дуже слабкий вияв якості;

2 – слабкий вияв якості;

3 – середній вияв якості;

4 – високий вияв якості;

5 – дуже високий вияв якості.

## Анкета «Знання й уміння»

№	Професійно-педагогічні знання й уміння	Оцінка
<b>Дидактичні знання</b>		
1	Знання принципів і закономірностей навчання.	
2	Знання основних засобів, методів і форм організації навчання.	
3	Уміння співвідносити дидактичні цілі із засобами і методами навчання.	
4	Знання основних педагогічних підходів, методик і технологій навчання, уміння реалізувати їх у педагогічній діяльності.	
<b>Знання з теорії і методики виховання</b>		
5	Знання закономірностей і принципів виховання.	
6	Знання видів, засобів і методів виховання.	
7	Уміння ставити виховні завдання, вибирати адекватні засоби і методи їх вирішення.	
8	Знання методик і технологій виховання, уміння реалізувати їх у педагогічній діяльності.	
<b>Знання загальної, вікової і педагогічної психології</b>		
9	Знання психологічних і фізіологічних особливостей дітей різного віку.	
10	Уміння вибирати методи психологічної дії на учнів, адекватні характеру педагогічної ситуації.	
11	Знання й уміння в області мотивації навчальної діяльності, саморозвитку учнів.	
12	Знання в області психології спілкування.	
<b>Знання з фахового предмета</b>		
13	Володіння понятійним апаратом.	
<b>Аналітичні вміння</b>		
14	Уміння аналізувати педагогічні явища, тобто розчленовувати їх на складові елементи (умови, причини, мотиви, стимули, засоби, форми вияву тощо).	
15	Уміння осмислювати роль кожного елемента у структурі цілого й у взаємодії з іншими.	
16	Уміння формулювати стрижневе педагогічне завдання (проблему); знаходити способи його оптимального вирішення.	
<b>Прогностичні вміння</b>		
17	Уміння управляти педагогічним процесом, ставити педагогічні цілі та завдання, здійснювати відбір способів досягнення цілей, завдань.	
18	Уміння передбачати результат, можливі відхилення та небажані явища на шляху його досягнення.	
19	Уміння визначати етапи педагогічного процесу.	
<b>Проективні вміння</b>		
20	Уміння забезпечувати конкретизацію цілей навчання та виховання і поетапну їх реалізацію.	
21	Уміння переводити цілі, зміст освіти та виховання у конкретні педагогічні завдання.	
22	Уміння планувати зміст і види діяльності учасників педагогічного процесу з урахуванням їх потреб та інтересів, можливостей, матеріальної бази, власного досвіду і особистісно-ділових якостей.	
23	Уміння планувати систему прийомів стимулювання активності учнів.	
<b>Рефлексивні вміння</b>		
24	Уміння здійснювати контрольну-оцінну діяльність, спрямовану на себе, на осмислення та аналіз власних дій.	
25	Уміння визначати причини успіхів і невдач, помилок і труднощів у	

	процесі реалізації поставлених завдань навчання і виховання.	
<b>Організаторсько-комунікативні вміння</b>		
26	Уміння привертати увагу учнів і розвиток у них стійких інтересів до навчання, формування у них відповідної мотивації, активного, самостійного і творчого ставлення до навчання.	
27	Навички роботи з методичними матеріалами, уміння доступно викладати навчальний матеріал із урахуванням специфіки предмета, рівня підготовленості учнів, їх життєвого досвіду і віку.	
28	Уміння логічно і правильно будувати процес передачі навчальної інформації, використовуючи різні методи інтерактивного навчання.	
29	Уміння оперативно змінювати (у випадку необхідності) логіку і спосіб викладу матеріалу.	
30	Володіння вміннями і навичками педагогічного спілкування та педагогічної техніки.	
<b>Предметно-практичні вміння</b>		
31	Уміння аналізувати педагогічні ситуації, визначати причини їх виникнення і способи рішення.	
32	Уміння управляти педагогічними процесами (вихованням і самовихованням, навчанням і самонавчанням, розвитком і саморозвитком).	
33	Уміння і навички використання в педагогічній діяльності сучасних методів навчання.	
34	Володіння навичками постійного самовдосконалення.	

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

### **1.9 Анкета «Особистісні якості майбутнього вчителя»**

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Ваш вік: \_\_\_\_\_ років;

Курс \_\_\_\_\_

Переконливо просимо взяти участь у експериментальному дослідженні, результати якого будуть використані в наукових цілях. Ваша участь має для нас велике значення, але вона буде корисною тільки тоді, коли ви поставитеся до справи серйозно та щиро. Визначте, будь ласка, ступінь вияву у вас наведених нижче особистісних якостей. Оцінюйте найближчий рік життя. Вибирайте одну відповідь з п'яти, що подані у шкалі можливих відповідей, ставлячи напроти оцінюваної якості позначку в колонці з даною відповіддю. Збереження таємниці відповідей – професійний обов'язок експериментатора.

Шкала можливих відповідей:

1 – дуже слабкий вияв якості;

- 2 – слабкий вияв якості;  
 3 – середній вияв якості;  
 4 – високий вияв якості;  
 5 – дуже високий вияв якості.

**Анкета «Особистісні якості»**

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		1	2	3	4	5
<b>Моральні якості</b>						
1	Вихований (ввічливий, делікатний, тактовний щодо інших).					
2	Справедливий, чесний (здатний діяти безпристрасно, правильно), порядний (не здатний до низьких аморальних учинків).					
3	Емпатійний, чуйний, уважний (здатний до співчуття, співпереживання).					
4	Принциповий (притримується твердих моральних принципів).					
5	Щирий, відвертий, відкритий, правдивий.					
<b>Комунікативні якості</b>						
6	Толерантний.					
7	Гнучкий у взаємовідносинах з оточуючими, неконфліктний, здатний на співпрацю і компроміс.					
8	Уміє встановлювати психологічний контакт, долати бар'єри у спілкуванні.					
<b>Емоційно-вольові якості</b>						
9	Урівноважений (емоційно стійкий, не підвладний коливанням).					
10	Самовладання (здатний володіти собою, витримка, стриманість).					
11	Стійкий до стресів.					
<b>Індивідуально-типологічні якості</b>						
12	Швидкість реакції, рухливість та енергійність у діяльності.					
13	Витривалість до фізичних навантажень.					
14	Висока активність і пристосованість до нових обставин, уміння чітко та впевнено діяти в складних умовах.					
15	Цілеспрямованість, наполегливість у досягненні мети, рішучість (здатність прийняти і здійснити своє рішення).					
<b>Особистісно-характерологічні якості</b>						
16	Дисциплінований (виконує загальноприйняті правила, дотримується порядку).					
17	Відповідальний (високо розвинене почуття обов'язку за доручену справу).					

18	Сумлінний, старанний.					
19	Самостійний.					
20	Доброзичливий (бажає іншим добра).					
21	Скромний (стриманий у показі власних позитивних якостей).					
22	Великодушний (готовий пожертвувати власними інтересами заради інших).					
23	Оптимістичний, життєрадісний.					
24	Упевнений у собі.					
Когнітивні якості						
25	Гнучкість розумових процесів, висока концентрація уваги та продуктивність діяльності.					
26	Креативність (творчість) мислення, розвинута уява.					
27	Спостережливість.					
Рефлексивні якості						
28	Самокритичний (здатність бачити в себе плюси та мінуси).					
29	Здатний до самовиховання та самовдосконалення.					
Професійна мотивація						
30	Позитивна спрямованість на педагогічну діяльність (любов до дітей).					
31	Подобається обрана професія.					
32	Прагне до постійного самовдосконалення.					
33	Виявляє інтерес до педагогічної діяльності.					
34	Ініціативний, активний і зацікавлений при рішенні навчально-теоретичних, навчально-практичних завдань, пов'язаних із майбутньою професійною діяльністю.					

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

### **1.10 Анкета «Педагогічні здібності»**

Анкета спрямована на визначення педагогічних умінь і здібностей викладача. Вона містить такі шкали:

- Рівень професіоналізму вчителя.
- Рівень розвитку педагогічних здібностей.
- Методична майстерність учителя.
- Професійно важливі якості.
- Комунікативна компетентність.



- Авторитет серед колег, студентів.

*Інструкція:* оцініть уміння та здібності викладача за 5-бальною шкалою, де 5 – уміння або здібності виявляються у 100 % випадків, 3 – виявляються в половині випадків, 1 – уміння або здібності відсутні.

### *Анкета «Педагогічні здібності»*

<b>№</b>	<b>Уміння та здібності викладача</b>	<b>Оцінка</b>
1	Здатний самостійно підбирати навчальний матеріал, визначати оптимальні засоби й ефективні методи навчання.	
2	Володіє своїм настроєм.	
3	Уміє вести дискусію на занятті, створювати зв'язок кожного виступу із загальним руслом міркувань, підбивати підсумки.	
4	Уміє цікаво та зрозуміло для студентів викладати матеріал.	
5	Уміє відкрито висловлювати свою позицію, не принижуючи самоповаги студентів.	
6	Виявляє доброзичливість у спілкуванні з усіма студентами.	
7	Здатний доступно викладати один і той же навчальний матеріал із метою його засвоєння всіма студентами.	
8	Визнає та бачить досягнення кожного, особливо слабкого студента.	
9	Здатний будувати навчання з урахуванням індивідуальності студентів, забезпечуючи швидке і глибоке засвоєння знань, умінь і навичок.	
10	Відчуває зміни в настрої групи, уміє управляти ними.	
11	Володіє багатою та виразною мовою.	
12	Уміє створювати умови для свободи вияву позиції, у тому числі критики.	
13	Об'єктивний у своїх оцінках.	
14	Уміє гармонійно поєднувати жести, міміку, інтонацію зі змістом мови.	
15	Уміє поставити себе на місце студента, поглянути на проблему його очима.	
16	Добре знає предмет.	
17	Здатний бачити та відчувати, чи розуміє студент матеріал, що вивчається, встановлювати ступінь і характер такого розуміння.	
18	Доступно викладає навчальний матеріал.	
19	Здатний до безпосереднього емоційно-вольового впливу на студентів і вміє заслужити в них авторитет.	
20	Здатний організувати студентський колектив, згуртувати його, надихнути на вирішення важливих завдань.	
21	Уважний до проблем студентів.	
22	Здатний формувати у студентів потрібну мотивацію та структуру навчальної діяльності.	
23	Уміє безконфліктно вирішувати навчальні суперечки.	
24	Здатний чітко висловлювати свої думки, відчуття за допомогою мови.	
25	Уміє знайти правильний підхід до студентів, установити з ними доцільні, з педагогічної точки зору, стосунки.	
26	Розвиває самостійність студентів у всіх видах діяльності.	
27	Поєднує пошану до студента з вимогливістю.	
28	Самокритичний, уміє визнавати свої помилки.	
29	За своїми моральними якостями є прикладом для наслідування.	
30	Користується повагою та авторитетом.	

**1.11 Анкета «Виявлення особливостей формування професійної компетентності в майбутніх учителів»** (заповнюється професорсько-викладацьким складом)

Наскільки необхідно цілеспрямовано формувати професійну компетенцію в майбутніх учителів? Чому?

---

За допомогою яких методів ви формуєте професійну компетенцію у майбутніх учителів?

---

Укажіть основні шляхи формування професійної компетенції у майбутніх учителів?

---

Укажіть, яку цілеспрямовану роботу ви здійснюєте щодо формування професійної компетенції у майбутніх учителів?

---

Назвіть труднощі, які виникають у вашій роботі під час формування професійної компетенції у майбутніх учителів?

---

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

**1.12 Анкета «Експертна оцінка рівня сформованості професійно важливих якостей майбутніх учителів»**

З вашою допомогою ми хотіли б отримати оцінку деяких особистісних якостей студента. Результати анкетування будуть використані в наукових цілях.

Визначте, будь ласка, ступінь вияву у студента наведених нижче особистісних якостей. Вибирайте одну відповідь із п'яти, що представлені в

шкалі можливих відповідей, ставлячи навпроти оцінюваної якості позначку в колонці з даною відповіддю.

Шкала можливих відповідей: 1 – дуже слабо виявлені якості; 2 – слабо виявлені якості; 3 – середньо виявлені якості; 4 – високо виявлені якості; 5 – дуже високо виявлені якості.

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		1	2	3	4	5
<b>Моральні якості</b>						
1	Вихований (ввічливий, делікатний, тактовний щодо інших).					
2	Справедливий, чесний (здатний діяти безпристрасно, правильно), порядний (не здатний до аморальних учинків).					
3	Емпатійний, чуйний, уважний (здатний до співчуття, співпереживання).					
4	Принциповий (притримується твердих моральних принципів).					
5	Щирий, відвертий, відкритий, правдивий.					
<b>Комунікативні якості</b>						
6	Толерантний.					
7	Гнучкий у взаємовідносинах з оточуючими, неконфліктний, схильний до співпраці та компромісу.					
8	Уміє встановлювати психологічний контакт, долати бар'єри у спілкуванні.					
<b>Емоційно-вольові якості</b>						
9	Урівноважений (емоційно стійкий, не підвладний коливанням).					
10	Самовладання (здатний володіти собою, витримка, стриманість).					
11	Стійкий до стресів.					
<b>Індивідуально-типологічні якості</b>						
12	Швидкість реакції, рухливість та енергійність у діяльності.					
13	Витривалість до фізичних навантажень.					
14	Висока активність і пристосованість до нових обставин, уміння чітко та впевнено діяти в складних умовах.					
15	Цілеспрямованість, наполегливість у досягненні мети, рішучість (здатність прийняти і здійснити своє рішення).					
<b>Особистісно-характерологічні якості</b>						
16	Дисциплінований (виконує загальноприйняті правила, дотримується порядку).					

17	Відповідальний (високо розвинене почуття обов'язку за доручену справу).					
18	Сумлінний, старанний.					
19	Самостійний.					
20	Доброзичливий.					
21	Скромний (стриманий у показі власних позитивних якостей).					
22	Великодушний (готовий пожертвувати власними інтересами заради інших).					
23	Оптимістичний, життєрадісний.					
24	Упевнений у собі.					
Когнітивні якості						
25	Гнучкість розумових процесів, висока концентрація уваги та продуктивність діяльності.					
26	Креативність (творчість) мислення, розвинута уява.					
27	Спостережливість.					
Рефлексивні якості						
28	Самокритичний (здатність бачити в собі плюси і мінуси).					
29	Здатний до самовиховання та самовдосконалення.					
Професійна мотивація						
30	Позитивна спрямованість на педагогічну діяльність (любов до дітей).					
31	Подобається обрана професія.					
32	Прагне до постійного самовдосконалення.					
33	Виявляє інтерес до педагогічної діяльності.					
34	Ініціативний, активний, зацікавлений під час вирішення навчально-теоретичних, навчально-практичних завдань, пов'язаних з майбутньою професійною діяльністю.					

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

### **1.13 Анкета «Експертна оцінка професійно-педагогічних здібностей майбутніх учителів»**

Анкета спрямована на визначення педагогічних умінь і здібностей викладача: дидактичних, академічних, перцептивних, мовних, організаторських, авторитарних, комунікативних, прогностичних, когнітивних, рефлексивних.

*Інструкція:* оцініть уміння та здібності викладача за 5-бальною шкалою,

де 5 – уміння або здібності виявляються у 100 % випадків, 3 – виявляються в половині випадків, 1 – уміння або здібності відсутні.

№	Уміння та здібності	Оцінка
1	Здатний самостійно підбирати навчальний матеріал, визначати оптимальні засоби й ефективні методи навчання.	
2	Володіє своїм настроєм.	
3	Уміє вести дискусію на занятті, створювати зв'язок кожного виступу із загальним руслом міркувань, підбивати підсумки.	
4	Уміє цікаво і зрозуміло для учнів розкривати матеріал.	
5	Уміє відкрито висловлювати свою позицію, не принижуючи самоповаги учнів.	
6	Проявляє теплоту і доброзичливість у спілкуванні з усіма учнями.	
7	Здатний доступно викладати один і той же навчальний матеріал з метою його засвоєння всіма учнями.	
8	Визнає та бачить досягнення кожного, особливо слабкого учня.	
9	Здатний будувати навчання з урахуванням індивідуальності учнів, забезпечуючи швидке та глибоке засвоєння ними знань, умінь і навичок.	
10	Відчуває зміни в настрої групи, уміє управляти ними.	
11	Володіє багатою та виразною мовою.	
12	Уміє створювати умови для свободи вияву позиції, у тому числі й критики.	
13	Об'єктивний у своїх оцінках.	
14	Уміє гармонійно поєднувати жести, міміку, інтонацію зі змістом мови.	
15	Уміє поставити себе на місце учня, поглянути на проблему його очима.	
16	Добре знає предмет.	
17	Здатний бачити та відчувати, чи розуміє учень матеріал, що вивчається, встановлювати ступінь і характер такого розуміння.	
18	Доступно висловлює навчальний матеріал.	
19	Здатний до безпосереднього емоційно-вольового впливу на учнів і вміння на цій основі добиватися у них авторитету.	
20	Здатний організувати учнівський колектив, згуртувати його, надихнути на вирішення важливих завдань.	
21	Уважний до проблем учнів.	
22	Здатний формувати в учнів потрібну мотивацію та структуру навчальної діяльності.	
23	Уміє безконфліктно вирішувати навчальні суперечки.	
24	Здатний чітко висловлювати свої думки, відчуття за допомогою мови.	
25	Уміє знайти правильний підхід до учнів, установити з ними доцільні, з педагогічної точки зору, взаємовідносини.	
26	Розвиває самостійність учнів у всіх видах діяльності.	
27	Поєднує пошану до учня з вимогливістю до нього.	
28	Самокритичний, уміє визнавати свої помилки.	
29	За своїми моральними якостями є прикладом для наслідування.	
30	Користується повагою та авторитетом.	

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

## 1.14 Анкета «Професійне самовиховання»

Оцініть, будь ласка, ступінь виявлення вмінь професійного самовиховання та самовдосконалення для вас особисто за п'ятибальною системою:

- 5 – уміння сильно виявлене;
- 4 – достатньо сформоване;
- 3 – має місце;
- 2 – сформоване на мінімальному рівні;
- 1 – відсутнє.

№	Уміння професійного самовиховання та самовдосконалення	Оцінка
<b>1.</b>	<b>Володіння методами пізнання самого себе</b>	
1.1.	Можу детально розібратися в собі.	
1.2.	Можу об'єктивно оцінити свій психічний і фізичний стан.	
<b>2.</b>	<b>Володіння методами самоконтролю</b>	
2.1.	Можу визначити самопочуття за пульсом.	
2.2.	Можу визначити артеріальний тиск.	
2.3.	Можу контролювати масу тіла.	
2.4.	Веду щоденник спостереження за тренувальним процесом.	
2.5.	Веду щоденник професійного зростання.	
<b>3.</b>	<b>Самовиховання психофізичного стану</b>	
3.1.	Контролюю свій емоційний стан.	
3.2.	Дотримуюсь режиму дня, праці та відпочинку.	
3.3.	Достатньо висипаюся.	
3.4.	Володію методами емоційної та вольової саморегуляції.	
3.5.	Вживаю заходів для поліпшення свого фізичного стану.	
3.6.	Здійснюю контроль за своїм психічним станом.	
<b>4.</b>	<b>Самовиховання професійних умінь</b>	
4.1.	Самовиховання інформаційних умінь.	
4.2.	Умію володіти словом, мовою.	
4.3.	Умію користуватися наочними засобами.	
<b>5.</b>	<b>Самовиховання комунікативних умінь</b>	
5.1.	Підвищую комунікативні якості.	
5.2.	Треную навички спілкування.	
5.3.	Умію легко долати зайву сором'язливість у спілкуванні.	
5.4.	Зможу налагодити відносини.	
5.5.	Умію уважно вислуховувати співрозмовника.	
<b>6.</b>	<b>Самовиховання вмінь пізнавальної діяльності</b>	
6.1.	Орієнтуюся в змісті навчання та виховання.	
6.2.	Умію логічно опрацювати текст, скласти схему, план.	
<b>7.</b>	<b>Самовиховання інтелектуальних умінь</b>	
7.1.	Регулярно треную увагу, увагу, мислення, пам'ять.	
7.2.	Умію вийти зі скрутного положення, використовуючи	

	кмітливість і винахідливість.	
7.3.	Маю навички пізнавальної активності.	
7.4.	Умію оцінити гнучкість і логічність свого мислення.	
<b>8.</b>	<b>Самовиховання організаторських умінь</b>	
8.1.	Здатний керувати діями інших.	
8.2.	Умію розподілити роботу серед учнів.	
8.3.	Можу виявити вимогливість.	
8.4.	Здатний викликати інтерес до справи.	
8.5.	Можу об'єктивно оцінити результати робіт.	
8.6.	Володію такими методами, як самоінструкція, самонаказ, самоконтроль.	
<b>9.</b>	<b>Навички самовиховання та самовдосконалення</b>	
9.1.	Самокритичний (здатність бачити в собі плюси і мінуси).	
9.2.	Здатний до самовиховання та самовдосконалення.	
9.3.	Володію методами самовиховання та самовдосконалення.	
9.4.	Постійно займаюся самовихованням та самовдосконаленням.	
9.5.	Використовую спеціальну додаткову літературу для професійної діяльності.	
<b>10.</b>	<b>Перспективи професійного зростання</b>	
10.1.	Здобування другої вищої освіти.	
10.2.	Продовження навчання в магістратурі, аспірантурі.	
10.3.	Самоосвіта в майбутній професії.	
10.4.	Досягнення успіху на керівній посаді.	
10.5.	Здобування додаткової освіти.	

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

### **1.15 Анкета «Характеристики якості освітнього процесу»**

Переконливо просимо взяти участь в експериментальному дослідженні, результати якого будуть використані в наукових цілях. Ваша участь має для нас велике значення, але корисною вона буде тільки тоді, коли ви поставитеся до справи серйозно та щиро.

1. Перед вами список різноманітних характеристик якості освітнього процесу, які знаходяться в довільному порядку. Вкажіть, що з перерахованого нижче є найважливішим показником якості освіти у ВНЗ (якщо обираєте кілька варіантів відповіді, то пронумеруйте їх залежно від значущості: 1, 2 і т.д.).

2. На вашу думку, якість освіти в сучасних ВНЗ України є (свій вибір підкресліть):

- а) високою;
- б) вищою за середню;

- в) задовільною;
- г) низькою;
- д) дуже низькою.

Таблиця 1

№	Показники	Вибір
1	Позитивна мотивація навчання, уміння та готовність студента вчитися протягом усього життя.	
2	Оснащеність вищих навчальних закладів сучасними, передусім комп'ютерними, засобами навчання.	
3	Відповідність змісту освіти вимогам часу, викликам високотехнологічного інформаційного суспільства, досягненням світової науки та культури.	
4	Організація навчально-виховного процесу.	
5	Професіоналізм і педагогічна майстерність викладачів.	
6	Якість управління освітніми процесами керівництвом ВНЗ.	
7	Матеріально-технічна база (стан корпусів, аудиторій, забезпеченість навчального процесу необхідною літературою, комп'ютерами тощо).	
8	Рівень професійної компетентності випускників.	
9	Здібності студентів: інтелект, пам'ять, увага тощо.	
10	Відповідність навчальних досягнень студентів державним освітнім стандартам.	
11	Ефективність управління керівництвом ВНЗ.	
12	Розвиток студента як самодостатньої особистості, сформованість його світогляду, моральних переконань.	
13	Зв'язок знань із життям, здатність застосовувати їх на практиці.	
14	Високий рівень отриманих студентами знань.	
15	Реалізація оздоровчої функції освіти, уникнення негативних наслідків навчальних перевантажень.	
16	Визнання вітчизняних документів про вищу освіту за кордоном.	
17	Готовність керівних і педагогічних кадрів до інноваційних процесів.	
18	Якість підручників.	
19	Дієвий контроль за якістю вищої освіти.	
20	Наявність у ВНЗ системи управління якістю вищої освіти.	
21	Рівень запиту випускників ВНЗ на ринку праці.	
22	Рівень міжнародних зв'язків ВНЗ.	
23	Рівень конкурсу при вступі до ВНЗ.	
24	Важко відповісти.	
25	Свій варіант.	



3. Перед вами список різноманітних причин (таблиця 2), що можуть знижувати якість освітнього процесу, поданий у довільному порядку. Вкажіть, які з переперерахованих нижче причин ви вважаєте найважливішими у зниженні якості вищої освіти (якщо обираєте кілька варіантів відповіді, то пронумеруйте їх залежно від значущості: 1, 2 і т.д.)

Таблиця 2

№	Причини	Вибір
1	Незадовільна матеріально-технічна база (стан корпусів, аудиторій, забезпеченість навчального процесу необхідною літературою, комп'ютерами тощо).	
2	Організація навчально-виховного процесу.	
3	Професіоналізм керівництва ВНЗ.	
4	Якість управління освітніми процесами.	
5	Низький професіоналізм і педагогічна майстерність викладачів.	
6	Мала зарплата викладачів, зниження їх суспільного статусу.	
7	Нестача підручників, навчальних посібників.	
8	Поширення серед педагогічних працівників хабарництва та корупції.	
9	Відсутність зв'язку та взаємодії з батьківською громадськістю.	
10	Залучення батьків до співпраці в плануванні та організації освітнього процесу.	
11	Відсутність дієвого контролю якості вищої освіти.	
12	Важко відповісти.	
13	Свій варіант.	

4. Чи задоволені ви якістю вищої освіти у своєму ВНЗ (свій вибір підкресліть):

- а) задоволений повністю;
- б) скоріше задоволений, ніж ні;
- в) незадоволений;
- г) частково незадоволений;
- д) важко відповісти.

5. Що з перерахованого нижче (див. таблицю 3) буде сприяти підвищенню якості освітнього процесу у ВНЗ (якщо обираєте кілька варіантів відповіді, то пронумеруйте їх залежно від значущості: 1, 2 і т.д.).

№	Показники	Вибір
1	Поліпшення матеріально-технічної бази (стан корпусів, аудиторій, забезпеченість навчального процесу необхідною літературою, комп'ютерами тощо).	
2	Підвищення професіоналізму керівництва ВНЗ.	
3	Підвищення якості управління освітніми процесами.	
4	Підвищення професіоналізму та педагогічної майстерності викладачів.	
5	Підвищення зарплати викладачів.	
6	Залучення батьків до співпраці у плануванні та організації освітнього процесу.	
7	Забезпечення дієвого контролю якості вищої освіти.	
8	Готовність керівних і педагогічних кадрів до інноваційних процесів.	
9	Важко відповісти.	
10	Свій варіант.	

### 1.16 Анкета «Визначення рівня якості навчально-виховного процесу» (для студентів)

#### I. Організація навчального процесу

1. Чи були Ви ознайомлені з основними положеннями Болонського процесу і кредитно-модульної системи?
2. Чи задовольняє Вас розклад навчальних занять для Вашої групи?
3. Чи була для Вас ефективною педагогічна практика?
4. Чи вважаєте Ви якісною методичну підготовку для Вашої майбутньої професії?
5. Чи використовується в організації навчального процесу передовий досвід вітчизняних і зарубіжних педагогів?
6. Чи бажаєте Ви отримати повну вищу освіту саме в цьому навчальному закладі?

#### II. Стан виховної роботи

1. Оцініть рівень стану виховної роботи в навчальному закладі.
2. Чи достатньо проводиться виховних заходів?
3. Чи брали Ви особисто участь у виховних заходах академії, коледжу чи

групи?

4. Чи подобаються Вам традиції, які існують у навчальному закладі?
5. Чи відчуваєте Ви підтримку з боку куратора групи?
6. Чи регулярно проводяться у Вашій групі виховні заходи?

### **III. Діяльність органів студентського самоврядування**

1. Чи вважаєте Ви ефективною роботу студентської ради академії?
2. Чи допомагає студентське самоврядування втілювати в життя студентські запити та інтереси?
3. Оцініть роль студентського самоврядування в управлінні та організації виховного процесу.

### **IV. Роль адміністрації в житті студентів**

1. Чи враховує адміністрація інституту думку студентів при прийнятті важливих рішень щодо навчально-виховного процесу?
2. Чи мають студенти можливість бути на прийомі в ректора академії та його заступників?
3. Чи вивчає адміністрація академії інтереси та потреби студентів?
4. Як часто виступає ректор академії перед студентами?
5. Чи вважаєте Ви змістовною та ефективною роботу деканів та їх заступників у вирішенні проблем студентів?

### **V. Оцінка студентами роботи викладачів**

1. Чи об'єктивно оцінюються викладачами Ваші знання?
2. Чи використовують викладачі ефективні форми та методи під час навчальних занять?
3. Чи враховуються в навчально-виховному процесі можливості студентів?
4. Чи задовольняє Вас обсяг, зміст і забезпечення інформацією під час проведення навчальних занять?
5. Чи проявляє викладач доброзичливість і такт щодо студентів?

6. Чи вміє викладач викликати й підтримувати інтерес аудиторії до предмета?

#### **VI. Морально-психологічний клімат у навчальному закладі**

1. У колективі академії переважають теплі та дружні взаємини між студентами та викладачами.

2. У мене в академії є друзі, які мене цінують та поважають.

3. Я завжди можу розраховувати на підтримку та допомогу досвідчених педагогів.

#### **VII. Роль бібліотеки в організації навчально-виховного процесу**

1. Чи вистачає бібліотечного фонду для задоволення Ваших читацьких запитів?

2. Чи маєте Ви змогу користуватися в читальній залі послугами мережі internet?

3. Чи влаштовує Вас графік роботи бібліотеки та читальних залів?

#### **VIII. Умови студентського побуту**

1. Чи задовольняє Вас якість харчування й ціни в їдальні та буфеті академії?

2. Чи задоволені Ви побутовими умовами в гуртожитку?

3. Чи задовольняє Вас санітарно-гігієнічний стан навчальних корпусів академії?

#### **IX. Матеріально-технічне забезпечення навчального закладу**

1. Чи відчуваєте Ви зростання матеріальної бази академії?

2. Оцініть рівень комп'ютеризації навчального процесу.

3. Як змінився рівень забезпечення навчальних аудиторій технічними засобами?

## **Х. Психологічний супровід навчально-виховного процесу**

1. Як Ви оцінюєте роботу психологічної служби академії?
2. Чи отримували Ви допомогу у вирішенні своїх проблем після звернення до практичного психолога?
3. Чи влаштовує Вас графік роботи практичних психологів академії?

### **1.17 Анкета «Визначення рівня якості навчально-виховного процесу» (для викладачів)**

#### **I. Організація навчального процесу**

1. Чи ефективна, на Ваш думку, організація навчальної роботи студентів?
2. Чи відповідає навчальна програма предмету, який Ви викладаєте, державному освітньому стандарту?
3. Чи використовується в організації навчального процесу передовий досвід вітчизняних і зарубіжних педагогів?

#### **II. Стан виховної роботи**

1. Оцініть, будь ласка, рівень стану виховної роботи в академії.
2. Через які форми роботи Ви впливаєте на розвиток вихованості студентів?
3. Чи цікаве, на Ваш погляд, позанавчальне життя студентів?

#### **III. Морально-психологічний клімат у навчальному закладі**

1. У колективі академії переважають теплі та дружні взаємини між студентами та викладачами?
2. Чи завжди Ви можете розраховувати на підтримку та допомогу з боку колег у вирішенні особистих і професійних питань?
3. Чи відчуваєте Ви прагнення адміністрації до створення в закладі позитивного морально-психологічного клімату?

#### **IV. Роль бібліотеки в організації навчально-виховного процесу**

1. Чи маєте Ви змогу користуватися в читальному залі послугами мережі internet?
2. Чи влаштовує Вас графік і організація роботи бібліотеки та читальних залів?
3. Який, на Вашу думку, рівень забезпечення бібліотеки навчальною та науковою літературою?

#### **V. Матеріально-технічне забезпечення навчального закладу**

1. Оцініть рівень комп'ютеризації навчального процесу.
2. Як змінився рівень забезпечення навчальних аудиторій технічними засобами?
3. Який, на Вашу думку, стан корпусів, навчальних аудиторій, меблів в академії?

#### **VI. Психологічний супровід навчально-виховного процесу**

1. Як Ви оцінюєте роботу психологічної служби академії?
2. Чи отримували Ви допомогу у вирішенні своїх проблем після звернення до практичного психолога?
3. Чи влаштовує Вас графік роботи практичних психологів академії?

#### **VII. Організація діяльності та управління навчального закладу**

1. Наскільки, на Вашу думку, ефективна з точки зору управління, організаційна структура навчального закладу (наявність підрозділів, відділів та організація їх взаємодії)?
2. Оцініть, будь ласка, виконання своїх функціональних обов'язків керівниками служб і підрозділів.
3. Оцініть, будь ласка, виконання своєї роботи співпрацівниками навчального закладу.

### **VIII. Задоволеність членів педагогічного колективу роботою в навчальному закладі**

1. Чи подобається Вам займатися викладацькою діяльністю в цьому навчальному закладі?
2. Чи створено належні умови для реалізації творчого потенціалу педагогічного колективу?
3. Чи відчуваєте Ви позитивні зміни в життєдіяльності академії?

### **IX. Стан наукової діяльності**

1. Чи займаєтесь Ви науково-дослідницькою діяльністю у своїй роботі?
2. Чи залучаєте Ви студентів до наукової діяльності в академії?
3. Оцініть у цілому стан науки на Вашому факультеті.

### **X. Оцінка ставлення студентів до навчання**

1. Як Ви вважаєте, чи цікава навчальна діяльність студентів в академії?
2. Наскільки студенти відповідально ставляться до процесу отримання знань?
3. Чи всі студенти усвідомлюють значення рівня практичної підготовки до майбутньої професії?

### **1.18 Анкета «Готовність педагога до впровадження інноваційних технологій в освіті»**

#### **1. Вкажіть свій педагогічний стаж:**

- а) до 3 років;
- б) 4–7 років;
- в) 8–15 років;
- г) 16–25 років;
- д) понад 25 років.

**2. Наскільки, на вашу думку, необхідна інноваційна діяльність у системі вищої освіти в сучасних умовах:**

- а) інновації та експерименти потрібні завжди;
- б) експериментувати можна лише за наявності необхідних умов;
- в) свій варіант.

**3. Чи згодні Ви з тим, що впровадження інноваційних технологій позитивно впливає на результати навчання:**

- а) так;
- б) ні;
- в) свій варіант.

**4. На Ваш погляд, упровадження інноваційних технологій визначається:**

- а) педагогічною модою;
- б) вимогою керівництва;
- в) вимогами «конкурентної боротьби» для залучення студентів;
- г) свій варіант.

**5. Чи використовуєте Ви інновації у педагогічній діяльності:**

- а) так;
- б) ні;
- в) свій варіант.

**6. Які умови, на Ваш погляд, можуть сприяти активному впровадженню інновацій у педагогічний процес:**

- а) зниження обов'язкової норми навчального навантаження;
- б) отримання додаткової заробітної плати;
- в) створення курсів з навчання педагогів інноваціям в освіті;
- г) свій варіант.

**7. Чи цікавитесь Ви інформацією з педагогічних інновацій:**

- а) активно стежу за публікаціями;
- б) спеціально – ні;
- в) мене ця тема не цікавить.



## **8. Чи відоме Вам поняття «Інноваційна культура»:**

- а) так;
- б) ні;
- в) свій варіант.

### **1.19 Методика «Професійна спрямованість особистості вчителя»**

Методику можна використовувати для студентів – випускників і викладачів-початківців. Вона дає змогу вчителю виявити значущість деяких аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаційної діяльності, спрямованість на предмет), свою потребу в спілкуванні, схваленні, а також важливість інтелігентності своєї поведінки.

*Інструкція:* прочитайте твердження, що відображають певні характеристики, які можуть бути притаманні вам більшою чи меншою мірою. Укажіть цю міру. При цьому можливі два варіанти відповідей:

- а) правильно, описана якість типова для моєї поведінки або властива мені більшою мірою;
- б) неправильно, описана якість нетипова для моєї поведінки або властива мені мінімально.

Обравши один із варіантів відповіді, зазначте його в бланку відповідей, обвівши кружечком букву "а" чи "б" біля номера відповідного твердження.

#### **Текст опитувальника**

1. Я б міг жити один, подалі від людей.
2. Я часто пригнічую інших своєю самовпевненістю.
3. Хороші знання з мого предмета можуть істотно полегшити життя людини.
4. Сьогодні люди повинні більше дотримуватися законів моралі.
5. Я уважно читаю кожную книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки.
6. Мій ідеал робочої обстановки – тиха кімната з робочим столом.
7. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.

8. Серед моїх ідеалів чільне місце посідають особистості вчених, які зробили істотний внесок у дисципліну, яку я викладаю.
9. Усі вважають, що на брутальність я просто не здатний.
10. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений.
11. Трапляється, що весь ранок я ні з ким не хочу розмовляти.
12. Мені важливо, щоб в усьому, що мене оточує, не було безладу.
13. Більшість моїх друзів – люди, інтереси яких мають багато спільного з моєю професією.
14. Я часто аналізую свою поведінку.
15. Удома я поведжуся за столом так само, як у ресторані.
16. У компанії я надаю іншим можливість жартувати і розповідати всілякі історії.
17. Мене дратують люди, які не можуть швидко прийняти рішення.
18. Якщо в мене є трохи вільного часу, то я намагаюся прочитати щонебудь із моєї дисципліни.
19. Мені не подобається розважатися в компанії, навіть якщо інші це роблять.
20. Іноді я люблю позлословити про відсутніх.
21. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.
22. Моя думка рідко суперечить думці колективу.
23. Мені більше подобаються люди, які добре знають свою професію, незалежно від їхніх особистісних якостей.
24. Я не можу бути байдужим до проблем інших.
25. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
26. Найгірше покарання для мене – самотність.
27. Зусилля, витрачені на складання планів, не варті того.
28. У шкільні роки я поповнював свої знання зі спеціальної літератури.
29. Я не засуджую людину за обман тих, хто дозволяє себе обманювати.
30. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять зробити послугу.

31. Можливо, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю.
32. Я уникаю суспільної роботи і пов'язаної з нею відповідальності.
33. Наука – це те, що найбільше цікавить мене в житті.
34. Усі мої знайомі вважають мою родину інтелігентною.
35. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно обмірковую, що із собою взяти.
36. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди.
37. Якщо є вибір, то я оберу позакласний захід, а не розповідь учням якогось матеріалу з предмета.
38. Основне завдання вчителя – передати учневі знання з предмета.
39. Я люблю читати книги і статті на теми моральності, моралі, етики.
40. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з якимись питаннями.
41. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безперечно, раді мене бачити.
42. Думаю, мені сподобалася б робота, пов'язана з відповідальною адміністративно-господарською діяльністю.
43. Я навряд чи пошкодую, якщо доведеться провести свою відпустку на курсах підвищення кваліфікації.
44. Моя люб'язність часто не подобається іншим людям.
45. Були випадки, коли я заздрив успіху інших.
46. Якщо мені хто-небудь нагруб'янить, то я можу швидко забути про це.
47. Як правило, люди прислухаються до моїх пропозицій.
48. Якби мені вдалося перенестися на короткий час у майбутнє, то я насамперед набрав би книг із мого предмета.
49. Я виявляю велику цікавість до долі інших.
50. Я ніколи з посмішкою не говорив неприємних речей.

**Опрацювання результатів.** Кожна відповідь оцінюється одним балом (табл.). Залежно від спрямованості педагогічної діяльності усі твердження

питальника (з урахуванням можливої відповіді - "а" або "б") розбиті на шкали. За кожною шкалою можна набрати максимум 10 балів. Нижче перелічено шкали і відповідні їм позиції питальника:

- "Комунікативність" – 1б, 6 б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а;
- "Організованість" - 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а;
- "Спрямованість на предмет" - 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а;
- "Інтелігентність" - 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.
- "Мотивація схвалення" - 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

Таблиця

Номер твердження та зворотний варіант відповіді										Сума балів
1 а	6 а	11 а	16 а	21 а	26 а	31 а	36 а	41 а	46 а	
б	б	б	б	б	б	б	б	б	б	
2 а	7 а	12 а	17 а	22 а	27 а	32 а	37 а	42 а	47 а	
б	б	б	б	б	б	б	б	б	б	
3 а	8 а	13 а	18 а	23 а	28 а	33 а	38 а	43 а	48 а	
б	б	б	б	б	б	б	б	б	б	
4 а	9 а	14 а	19 а	24 а	29 а	34 а	39 а	44 а	49 а	
б	б	б	б	б	б	б	б	б	б	
5 а	10 а	15 а	20 а	25 а	30 а	35 а	40 а	45 а	50 а	
б	б	б	б	б	б	б	б	б	б	

*Інтерпретація результатів.* Перш ніж приступити до визначення типу спрямованості, зверніть увагу на оцінку за шкалою "Мотивація схвалення". Якщо вона вище 7 балів, ваші відповіді на питання є сумнівними. Ви надто намагалися виглядати добре, деколи були нещирі. У цьому випадку той тип, за яким у вас вийшла максимальна оцінка, – не ваш реальний портрет, а радше портрет ідеального вчителя у вашому розумінні, такого, яким ви хотіли б бути. Якщо хочете одержати більш об'єктивний результат, поверніться до цього тесту через деякий час і намагайтеся відповідати щиро.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою "Комунікабельність": тип "учитель-комунікатор". Ви відрізняєтесь екстравертністю, низькою конфліктністю, доброзичливістю, здатністю до емпатії, любов'ю до дітей, реалізуєте свої виховні впливи через пошук механізмів сумісності з учнем, через знаходження

точок дотику в неформальному спілкуванні, і природно, що ці впливи забезпечать найбільші зміни саме в такому аспекті поведінки учня.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою "Організованість": тип "учитель-організатор". Ви нерідко є лідером не тільки у дітей, а й у всьому педагогічному колективі, транслюєте свої особистісні особливості переважно в процесі різних позакласних заходів, тому результат ваших педагогічних впливів, швидше за все, виявиться у сфері ділового співробітництва, колективної зацікавленості, дисципліни.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою "Спрямованість на предмет": тип "учитель-предметник". Ви твердо впевнені в необхідності знань та їх значущості в житті. Для вас характерне виховання учня засобами досліджуваного предмета, шляхом зміни його сприйняття наукової картини світу, залучення до роботи в гуртку тощо.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою "Інтелігентність": тип "учитель-інтелігент", або "просвітитель". Ви відрізняєтеся принциповістю, дотриманням моральних норм, реалізуєте себе за допомогою високо-інтелектуальної просвітительської діяльності, несучи учням моральність, духовність, відчуття свободи.

Якщо ваші оцінки за двома напрямками однакові або майже однакові, то можливе існування комбінованих типів. Найпоширеніші з них такі: "предметник-організатор", "предметник-комунікатор", "предметник-просвітитель".

## **РОЗДІЛ II. ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ**

### **2.1 Психолого-педагогічна підтримка процесу фахової підготовки та критерії СПК**

Авторитет навчального закладу на ринку освітніх послуг безпосередньо залежить від якості підготовки фахівців, що випускаються, тому у XXI столітті визначальною конкурентною перевагою підприємств і організацій стане компетентність їхнього персоналу. Розвинені країни світу, добре розуміючи зв'язок між конкурентоспроможністю своїх економік і рівнем національних систем освіти, спрямовують свої зусилля на розвиток цієї важливої сфери.

Основною метою державної політики в галузі освіти є створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, оновлення змісту освіти та організації навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень.

Діяльність викладача вищої школи має високу соціальну значущість і займає одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості і духовної культури українського суспільства.

Педагогічна діяльність має ряд особливостей: складний об'єкт праці; вона розрахована на порівняно тривалий проміжок часу; кінцева мета досягається розчленуванням її на низку окремих завдань; їй притаманна нестандартність об'єкту навчання та виховання й умов праці тощо.

Діяльність педагога має складну структуру, є складовою частиною педагогічної системи і характеризується доцільною дією на учнів, студентів за допомогою педагогічних засобів, обґрунтованих психологічною наукою.

Необхідно відзначити, що особливе значення в моделі формування професійної компетентності майбутніх учителів відведено для психолого-педагогічної підтримки процесу фахової підготовки.

Згідно з проведеним аналізом наукової літератури, психолого-педагогічна підтримка становить собою комплекс психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування і розвиток у студентів професійної компетентності. Це досягається насамперед психологічним супроводженням освітнього процесу, який здійснюється професорсько-викладацьким складом і психологічною службою навчального закладу.

Таким чином, психолого-педагогічна підтримка процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової освіти має реалізовуватися під час:

- психолого-педагогічного супроводження фахової підготовки, з метою надання допомоги студентам у визначенні власних можливостей, особистісних якостей; сприяння професійному та особистісному становленню студентів як висококваліфікованих фахівців, спроможних ефективно вирішувати покладені на них завдання та обов'язки;

- психолого-педагогічної підтримки супроводження роботи викладацького складу щодо організації процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів;

- педагогічної підтримки викладацьким складом процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки.

Оскільки педагог (майбутній учитель) знаходиться у постійному контакті зі студентами (учнями), то, відповідно, він має володіти не лише психологічними прийомами для налагодження контактів з аудиторією, кращого засвоєння матеріалу студентами (учнями), формування в них професійних, моральних і духовних якостей, а й створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Н. Коломінський підкреслює, що соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі є однією із найважливіших ознак ефективного управління. Автор пропонує діагностувати СПК за психологічно-особистісними, соціально-груповими й діяльнісно-рольовими критеріями та оцінювати за шкалою «позитивний – негативний», «сприятливий – несприят-

ливий», «який задовольняє – який не задовольняє». Психологічно-особистісний критерій СПК виявляється через показники задоволеності педагогічною діяльністю й членством у педагогічному колективі ВНЗ; самопочуття особистості та рівень комфортності; ступінь ідентифікації з колегами та керівництвом ВНЗ. Соціально-груповий критерій виявляється через характер взаємин у педагогічному колективі по горизонталі й вертикалі; стиль керівництва ректора, деканів; рівень конфліктності між членами колективу та масштабність і глибину психологічних бар'єрів, які лежать на шляху спільної педагогічної діяльності. Діяльнісно-рольовий критерій СПК виявляється через рівень активності членів колективу в педагогічній діяльності, її творчого моделювання та інноваційного втілення; характер виконання функціонально-рольових обов'язків і стан трудової дисципліни у ВНЗ.

Спираючись на все вищезазначене, автори розробили низку методичних матеріалів (анкети, методики), які мають допомогти магістрам, аспірантам і докторантам вищих педагогічних навчальних закладів, а також усім, хто досліджує особливості функціонування та перспективи сучасної освіти під час досліджень.

## **2.2 Соціально-психологічні аспекти створення сприятливого клімату в колективі**

1. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у педагогічному колективі є одним із головних завдань освітнього закладу. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність педагогів, так і на ефективність навчально-виховного процесу в цілому. Проте слід зазначити, що в педагогічних колективах освітніх закладів виявлено низку недоліків, які пояснюються саме несприятливим СПК, що посилюється економічними негараздами, низьким соціальним статусом працівників освіти.

2. СПК педагогічного колективу освітнього закладу як складна інтегрована характеристика колективу емпірично виявляється в домінуючому,



відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення міжособистісних і ділових узаємин у колективі, які зумовлені цілями та змістом спільної професійно-педагогічної діяльності у специфічних умовах освітнього закладу.

Структуру СПК педагогічного колективу можна представити у взаємозв'язку та взаємозумовленості емоційного (міра задоволеності працівника членством у колективі та станом взаємин у ньому, прийняття переважаючого стилю керівництва й професійного спілкування, характер переживання результатів спільної педагогічної діяльності), когнітивного (міра усвідомленості цілей і завдань спільної педагогічної діяльності, узгодженості власної педагогічної концепції з педагогічними поглядами колег, соціально-перцептивної поінформованості про педагогічний колектив у цілому та окремих своїх колег) і поведінкового (спосіб професійної самореалізації в педагогічному колективі, рівень активності членів у його соціальному та професійному житті) компонентів.

Інтегрованим показником стану СПК у педагогічному колективі є ставлення його членів до себе та колективу освітнього закладу, до педагогічної діяльності та системи навчання і виховання, до відносин керівництва та підпорядкування, до керівників освітнього закладу та колег, до виконання професійно-посадових обов'язків.

3. СПК у педагогічному колективі освітнього закладу детермінується низкою соціальних (соціально-економічні умови праці та життя членів колективу; вагомість навчання і виховання в державній системі освіти та соціальний статус працівника освіти), соціально-психологічних (підходи до управління освітніми закладами з боку органів державного управління та стиль управлінської діяльності керівника; особливості структури педагогічного колективу та рівень його згуртованості), особистісних (психологічна готовність завідувача до створення сприятливого СПК у педагогічному колективі та позитивна мотивація професійної діяльності його членів, система ціннісних орієнтацій, ставлення до себе та колег, рівень конфліктності та здатність долати

труднощі у взаєминах) і педагогічних чинників (організація педагогічного процесу і система методичної роботи в освітньому закладі).

Особливе значення має фактор особистісної орієнтованості всієї різноманітності педагогічної діяльності та організаційно-методичної роботи: реалізація демократичних принципів управління і професійного спілкування, гуманізація взаємин по “горизонталі” та “вертикалі”, урахування інтересів і потреб усього колективу та окремих його членів, підвищення психологічної культури співробітників, створення творчої атмосфери та уникнення жорсткої регламентації діяльності працівників освіти, запобігання психотравмуючих конфліктних ситуацій і надання психологічної допомоги та підтримки членам “педагогічної команди”.

### **2.3 Анкета «Соціально-психологічний клімат у колективі (СПК)»**

#### *Шановні працівники!*

Пропонуємо взяти участь у виявленні громадської думки щодо стану соціально-психологічного клімату у вашому колективі. Зміст анкети охоплює найбільш суттєві за своїм значенням аспекти соціально-психологічного клімату. Для відповіді зробіть позначку в обраній вами графі, керуючись такими вказівками:

5 – у вашому колективі завжди або дуже часто виявляється ознака, вказана у лівій частині анкети;

4 – у вашому колективі досить часто виявляється ознака, вказана в лівій частині анкети;

3 – ознаки, вказані у лівій і правій частинах анкети, виявляються з однаковою частотою;

2 – у вашому колективі досить часто виявляється ознака, вказана у правій частині анкети;

1 – у вашому колективі завжди або дуже часто виявляється ознака, вказана у правій частині анкети.

Дякуємо за допомогу. Таємниця відповідей гарантується.

Ознаки	5	4	3	2	1	Ознаки
У вашому колективі завжди дотримуються встановлених термінів вирішення професійних завдань.						Встановлені терміни вирішення професійних завдань не дотримуються.
При підбитті підсумків ваш колектив відзначається вищим керівництвом як один із найкращих.						Вашому колективу вище керівництво завжди дорікає за недоліки в роботі.
Працівники вашого колективу досягають високих індивідуальних результатів.						Індивідуальні результати роботи працівників вашого колективу є низькими.
Умови діяльності дозволяють вам розкрити власні можливості, спрямувати їх на досягнення високих показників.						Розкрити власні можливості в професійній діяльності неможливо.
Робота працівників вашого колективу високо оцінюється громадянами.						Місьцеве населення не задоволене роботою працівників вашого колективу.
Ваш керівник – кваліфікований фахівець, здатний планувати роботу, вирішувати необхідні професійні завдання.						Рівень кваліфікації вашого керівника низький, він губиться при плануванні роботи, вирішенні складних завдань.
У спілкуванні з підлеглими керівник поєднує вимогливість і принциповість із ввічливістю та коректністю.						Керівник недостатньо ввічливий, безпринциповий, може нагрубити підлеглим, образити їх.
Морально-ділові якості вашого керівника високі та є взірцем для підлеглих.						За своїми морально-діловими якостями керівник не відповідає займаній посаді.
Стиль роботи керівника позитивно впливає на ділові стосунки.						Стиль роботи керівника негативно впливає на ділові стосунки.
Дії і вчинки вашого керівника викликають повагу до нього.						Дії і вчинки вашого керівника викликають негативне ставлення.
Працівники вашого колективу в процесі професійного спілкування добре розуміють один одного.						Взаєморозуміння в процесі професійного спілкування в колективі відсутнє.
Ваші колеги в переважній більшості кваліфіковані працівники, здатні вирішувати професійні завдання.						Переважна більшість ваших колег мають невисоку кваліфікацію, професійні завдання вирішують неякісно.
У колективі чітко визначені й організаційно забезпечені функціональні обов'язки кожного працівника.						Функціональні обов'язки працівників чітко не визначені та не дотримуються.
Переважними темами спілкування між колегами є службові проблеми.						Більшість тем спілкування знаходяться поза межами професійних проблем.
При виникненні складної ситуації колектив вашого підрозділу діє чітко, злагоджено й ефективно.						При виникненні складної ситуації ваші колеги губляться, діють незлагоджено та неефективно.

Колеги по роботі готові допомогти вам, підказати, надати кваліфіковану пораду.					Кваліфікована взаємодопомога та взаємопідтримка практично відсутні.
Успіхи або невдачі товаришів викликають співпереживання, щиро участь усіх співробітників колективу.					Успіхи або невдачі товаришів залишають колег байдужими.
Виявляється почуття гордості за свій підрозділ, якщо його позитивно відзначає керівництво.					До заохочення всього колективу ставляться байдуже.
Доброзичливо ставляться до нових працівників, допомагають їм адаптуватися до умов професійної діяльності.					Новачки відчують себе чужими, до них часто виявляють ворожість.
У колективі вашого підрозділу колеги користуються повагою, можуть розраховувати на те, що їх думку вислухають і врахують.					Взаємоповага, схильність прислухатися до думки колег відсутні, кожен працівник вважає свою думку головною.
Серед працівників вашого колективу переважає позитивний, життєрадісний настрій.					Серед працівників вашого колективу настрої похмурий, безрадісний, апатичний.
Серед працівників вашого колективу переважають товариські, доброзичливі взаємини.					Серед працівників вашого колективу переважають недоброзичливі, конфліктні взаємини.
Колектив активний, повний енергії.					Колектив інертний, пасивний.
У взаємовідносинах між членами колективу існують єдність і розуміння.					Члени колективу конфліктують між собою.
Ви радите вашим друзям і знайомим працювати у вашому навчальному закладі.					Ви не радите іншим працювати у вашому колективі.

## 2.4 Методика «Педагогічні ситуації»

Ця методика дозволяє оцінити педагогічні здібності людини на основі того, який вихід вона знаходить із низки описаних у ній педагогічних ситуацій. Перед початком дослідження учасник отримує таку інструкцію: „Перед вами – низка складних педагогічних ситуацій. Ознайомившись зі змістом кожної з них, необхідно обрати з кількох запропонованих варіантів реагування на цю ситуацію той, що з педагогічної точки зору є, на вашу думку, найправильнішим”.

### *Ситуація 1*

Ви розпочали проводити урок, усі учні заспокоїлися, настала тиша,

раптом у класі хтось голосно розсміявся. Коли ви, не встигнувши нічого сказати, подивилися на цього учня, він, дивлячись на вас, заявив: „Мені завжди смішно дивитися на вас та хочеться сміятися, коли ви розпочинаєте заняття”. Як ви відреагуєте на це? Оберіть та відмітьте найкращий варіант словесної реакції з тих, що запропоновані нижче.

1. Ось тобі й маєш!
2. А що тебе смішить?
3. Ну й на здоров'я!
4. Ти дурний чи зроду такий?
5. Люблю веселих людей.
6. Я радий(а), що створюю тобі веселий настрій.

### *Ситуація 2*

На початку заняття чи вже після проведення кількох занять учень каже: „Я не думаю, що Ви, як педагог, зможете нас чомусь навчити”.

Ваша реакція:

1. „Твоя справа – учитися, а не вчити викладача”.
2. „Таких, як ти, я, звичайно, не зможу навчити нічому”.
3. „Можливо, тобі краще перейди до іншого класу та вчитися в іншого викладача?”
4. „Ти просто не хочеш навчатися”.
5. „Мені цікаво, чому ти так думаєш”.
6. „Давай поговоримо про це докладніше. У моїй поведінці, напевно, є щось таке, що наводить тебе на цю думку?”.

### *Ситуація 3*

Учитель дає учневі завдання, а той не хоче його виконувати та при цьому каже: „Я не хочу його виконувати!”. Якою має бути відповідь учителя?

1. „Не хочеш – примусимо!”
2. „Навіщо ж ти тоді прийшов навчатися?”
3. „Тим гірше для тебе, лишайся неуком. Твоя поведінка нагадує поведінку людини, яка назло своєму обличчю хотіла би відрізати свого носа”.

4. „А чи ти знаєш, чим це для тебе може закінчитися?”
5. „Чи не міг би ти пояснити, чому?”
6. „Давай сядемо та обговоримо – можливо ти й правий”.

#### *Ситуація 4*

Учень розчарований своїми успіхами в навчанні, сумнівається у своїх здібностях та в тому, що йому коли-небудь вдасться до ладу зрозуміти та засвоїти матеріал, і каже вчителю: „Як Ви вважаєте, чи вдасться мені коли-небудь учитися на відмінно та не відставати від однокласників?”. Що має відповісти вчитель?

1. „Якщо чесно – сумніваюся”.
2. „Так, звичайно, ти можеш у цьому не сумніватися”.
3. „У тебе прекрасні здібності і я покладаю на тебе великі сподівання”.
4. „Чому ти сумніваєшся в собі?”
5. „Давай поговоримо та з’ясуємо проблеми”.
6. „Багато залежить від того, як ми будемо з тобою працювати”.

#### *Ситуація 5*

Учень каже вчителю: „На два найближчих уроки, які Ви проводите, я не прийду, оскільки в цей час хочу сходити на концерт молодіжної групи (варіанти: погуляти з друзями, сходити на спортивні змагання, просто відпочити від школи)”. Як потрібно відповісти?

1. „Спробуй лише!”
2. „Наступного разу тобі доведеться прийти до школи з батьками”.
3. „Це – твоя справа, тобі ж здавати іспит (залік). Доведеться все одно відпрацювати пропущені заняття. Я потім тебе обов’язково запитаю”.
4. „Мені здається, що ти несерйозно ставишся до занять”.
5. „Можливо, тобі взагалі краще залишити школу?”
6. „А що ти збираєшся робити далі?”
7. „Мені цікаво, чому концерт (прогулянка з друзями, спортивні змагання) для тебе цікавіші, ніж заняття в школі?”
8. „Я тебе розумію: відпочивати, відвідувати концерти, брати участь у

змаганнях, спілкуватися з друзями дійсно цікавіше, ніж начатися в школі. Але, все ж таки, я хотів(ла) би знати, чому ти так уважаєш?”

### *Ситуація 6*

Учень каже вчителю, коли той зайшов до класу: „Ви виглядаєте дуже стомлено”. Як на це має реагувати вчитель?

1. „Я вважаю, що з твого боку не надто коректно робити мені такі зауваження”.

2. „Так, я погано себе почуваю”.

3. „Не хвилюйся за мене, краще за собою слідкуй”.

4. „Я сьогодні погано спав, у мене багато роботи”.

5. „Не хвилюйся, це не стане на заваді нашим заняттям”.

6. „Ти – дуже уважний, дякую за турботу”.

### *Ситуація 7*

„Я відчуваю, що заняття, які Ви проводите, не допомагають мені, – говорить учень учителю та додає. – Я збираюся взагалі покинути заняття”. Як на це має реагувати вчитель?

1. „Не верзи дурниці!”

2. „Нічого собі, додумався!”

3. „Може, тобі знайти іншого вчителя?”

4. „Я хотів би докладніше дізнатися, чому в тебе виникло таке бажання?”

5. „А що, як нам разом спробувати вирішити твою проблему?”

6. „Можливо, твою проблему можна вирішити іншим шляхом?”

### *Ситуація 8*

Учень каже викладачеві, демонструючи зайву самовпевненість: „Немає нічого такого, що я не зміг би зробити, якби захотів. У тому числі мені нічого не вартує засвоїти ваш предмет”. Що має відповісти вчитель?

1. „Ти надто добре думаєш про себе”.

2. „Із твоїми здібностями? Сумніваюся!”

3. „Ти, мабуть, відчуваєш себе аж надто впевнено, якщо так говориш?”

4. „Не сумніваюся в цьому, оскільки знаю, що якщо ти захочеш, то в тебе

все вийде”.

5. „Це, напевно, вимагатиме від тебе більшої наполегливості”.
6. „Зайва самовпевненість шкодить роботі”.

#### *Ситуація 9*

У відповідь на відповідне зауваження вчителя учень говорить, що для засвоєння навчального предмета йому не потрібно багато працювати: „Мене вважають досить здібною людиною”. Що відповісти на це вчителю?

1. „Ти навряд чи відповідаєш цій думці”.
2. „Ті труднощі, що ти досі мав, та твої знання це заперечують”.
3. „Багато хто вважає себе досить здібним, але далеко не всі є такими насправді”.
4. „Я радий(а), що ти такої високої думки про себе”.
5. „Це тим більше має спонукати тебе до активнішого навчання”.
6. „Це звучить так, наче ти сам не надто віриш у свої здібності”.

#### *Ситуація 10*

Учень каже вчителю: „Я знову забув принести зошит (виконати домашнє завдання, тощо)”. Як на це реагувати вчителю?

1. „Ну ось, знову!”
2. „Чи не здається це тобі виявом безвідповідальності?”
3. „Я вважаю, що тобі час почати ставитися до роботи серйозніше”.
4. „Я хотів(ла) би знати, чому?”
5. „У тебе, ймовірно, не було для цього можливості?”
6. „Як ти думаєш, чому я щоразу нагадую про це?”

#### *Ситуація 11*

Учень у розмові з учителем говорить йому: „Я хотів би, щоби Ви ставилися до мене краще, ніж до інших учнів”. Як має відповісти вчитель на таке прохання?

1. „Чому я маю ставитися до тебе краще, ніж до інших?”
2. „Я не збираюся гратися в любимчиків і фаворитів!”
3. „Мені не подобаються люди, які кажуть так, як ти”.



4. „Я хотів(ла) би знати, чому маю виділяти тебе з-поміж інших учнів?”

5. „Якби я сказав(ла), що люблю тебе більше за інших учнів, тобі б стало від цього краще?”

6. „Як ти вважаєш, як я насправді до тебе ставлюся?”

### *Ситуація 12*

Учень, виказавши вчителю свої сумніви щодо можливості гарного засвоєння його предмета, каже: „Я сказав Вам про те, що мене хвилює. Тепер Ви скажіть, у чому причина цього та як мені бути далі?” Що має відповісти вчитель?

1. „У тебе, мені здається, комплекс неповноцінності”.

2. „У тебе немає жодних підстав для хвилювання”.

3. „Перш ніж я зможу вказати обґрунтовану думку, мені необхідно краще розібратися в суті проблеми”.

4. „Давай почекаємо, попрацюємо та повернемося до обговорення цієї проблеми за деякий час. Я гадаю, що нам вдасться її вирішити”.

5. „Я не готовий(а) зараз дати тобі чітку відповідь, мені треба подумати”.

6. „Не хвилюйся, і в мене свого часу нічого не виходило”.

### *Ситуація 13*

Учень каже вчителю: „Мені не подобається те, що Ви говорите та захищаєте на заняттях”. Якою має бути відповідь учителя?

1. „Це погано”.

2. „Ти, напевне, на цьому не розумієшся”.

3. „Сподіваюся, що в подальшому, у процесі наших занять, твоя думка зміниться”.

4. „Чому?”

5. „А що ти сам любиш і готовий захищати?”

6. „На колір і смак товариш не всяк”.

7. „Як ти вважаєш, чому я це говорю та захищаю?”

### *Ситуація 14*

Учень, явно демонструючи своє погане ставлення до кого-небудь із

однокласників, говорить: „Я не хочу працювати (учитися) разом із ним”. Як на це реагувати вчителю?

1. „Ну то й що?”
2. „Подітися тобі нікуди, тож доведеться”.
3. „Це нерозумно з твого боку”.
4. „Але він теж на захоче після цього працювати (навчатися) з тобою”.
5. „Чому?”
6. „Я вважаю, що ти неправий”.

### Оцінка результатів і висновки:

Кожна відповідь учасника – його вибір одного з варіантів – оцінюється в балах відповідно до ключа, поданого в таблиці. Зліва по вертикалі в цій таблиці своїми порядковими номерами вказані педагогічні ситуації, а зправа зверху, також у послідовному порядку, наведені альтернативні відповіді на ці ситуації. У самій таблиці подані бали, якими оцінюються різні варіанти відповідей на різні педагогічні ситуації.

**Ключ до методики «Педагогічні ситуації».** Оцінка в балах різних варіантів відповідей на різні ситуації:

Порядковий номер педагогічної ситуації	Обраний варіант відповіді та його оцінка в балах							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	4	2	5	5	—	—
2	2	2	3	3	5	5	—	—
3	2	3	4	4	5	5	—	—
4	2	3	3	4	5	5	—	—
5	2	2	3	3	2	4	5	5
6	2	3	2	4	5	5	—	—
7	2	2	3	4	5	5	—	—
8	2	2	4	5	4	3	—	—
9	2	4	3	4	5	4	—	—
10	2	3	4	4	5	5	—	—
11	2	2	3	4	5	5	—	—
12	2	3	4	5	4	5	—	—
13	3	2	4	4	5	4	5	—
14	2	2	3	4	4	5	-	-

## **Примітка**

Здібність правильно вирішувати педагогічні проблеми визначається за сумою балів, набраною учасником за всіма 14 педагогічними ситуаціями, поділеною на 14.

Якщо учасник отримав середню оцінку **вище 4,5 балів**, то його педагогічні здібності (за цією методикою) вважаються високорозвиненими. Якщо середня оцінка знаходиться в інтервалі **від 3,5 до 4,4 балів**, то педагогічні здібності вважаються середньорозвиненими, якщо ж середня оцінка виявилася **нижчою ніж 3,4 балів**, то педагогічні здібності учасника розглядаються як слабкорозвинені.

## **2.5 Анкети «Бар'єри педагогічної діяльності»**

### *Анкета 1*

Дайте відповідь на запитання, виставивши такі бали:

5 – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;

4 – швидше відповідає, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – швидше не відповідає;

1 – не відповідає.

1. Я прагну вивчити себе.
2. Я залишаю час для розвитку.
3. Перепони, які виникають, стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотний зв'язок, оскільки це допомагає мені пізнати та оцінити себе.
5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи на це спеціальний час.
6. Я аналізую свої почуття й досвід.
7. Я багато читаю.
8. Я дискутую з питань, які мене цікавлять.

9. Я вірю у свої можливості.

10. Я прагну бути більш відкритим.

11. Я усвідомлюю вплив, який здійснює на мене оточення.

12. Я керую своїм професійним розвитком та отримую позитивні результати.

13. Я отримую задоволення від освоєння нового.

14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.

15. Я позитивно поставився б до свого професійного зростання.

*Підрахуйте загальну суму балів:*

75–55 – активний саморозвиток;

54–36 – немає стійкої системи саморозвитку, орієнтація на розвиток значно залежить від умов;

35–15 – зупинка саморозвитку.

## *Анкета 2*

### *Самоаналіз стимулів*

Оцініть за п'ятибальною системою чинники, які стимулюють Ваше навчання й розвиток:

5 – так (стимулюють);

4 – швидше так, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – швидше ні;

1 – ні.

### **Стимулюючі фактори**

1. Методична робота.

2. Навчання на курсах підвищення кваліфікації.

3. Приклад і вплив колег.

4. Приклад і вплив керівників.

5. Організація праці в навчальному закладі.

6. Увага до цих проблем керівництва.
7. Довіра.
8. Новизна діяльності, умови праці та можливість експериментування.
9. Заняття самоосвітою.
10. Інтерес до роботи.
11. Зростаюча відповідальність.
12. Можливість отримання визнання в колективі.

*Підрахуйте загальну суму балів:*

60–45– активний вплив на саморозвиток стимулюючих факторів;

44–26 – саморозвиток несуттєво залежить від стимулюючих факторів;

25–12 – зупинка саморозвитку.

### *Анкета 3*

#### ***Самоаналіз перешкод***

Оцініть за п'ятибальною системою чинники, які перешкоджають Вашому навчанню й розвитку:

5 – так (перешкоджають);

4 – скоріше так, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – скоріше ні;

1 – ні.

#### **Перешкоджаючі фактори**

1. Власна інерція.

2. Розчарування від невдач.

3. Відсутність підтримки й допомоги керівництва з цього питання.

4. Ворожнеча людей (заздрість, ревнощі), які негативно сприймають Ваші зміни й прагнення до нового.

5. Неадекватний зворотний зв'язок із колегами та керівниками (відсутність об'єктивної інформації про себе).

6. Стан здоров'я.

7. Нестача часу.

8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини.

*Підрахуйте загальну суму балів:*

40–29 – зупинка саморозвитку;

28–19 – саморозвиток несуттєво залежить від перешкоджаючих факторів;

18–8 – активний саморозвиток.

## **2.6 Анкета «Особливості поведінки вчителя»**

*Інструкція:* перед вами низка тверджень, які характеризують особливості поведінки вчителя. Прочитайте їх уважно й оцініть ступінь відповідності тверджень своїй поведінці за 5-бальною шкалою, де 5 – особливості поведінки виявляються у 100 % випадків, ви погоджуєтеся з твердженням, 3 – виявляються в половині випадків, 1 – особливості поведінки для вас не характерні, з твердженням не погоджуєтеся.

<b>№</b>	<b>Твердження</b>	<b>Оцінка</b>
1	Завжди маю конкретну програму своєї роботи та діяльності учнів під час заняття у формі плану або плану-конспекту.	
2	Намагаюся виявляти розумну ініціативу.	
3	Критично осмислюю як свої дії, так і дії учнів, допускаю критику своїх дій.	
4	Забезпечую активну рухову діяльність учнів на заняттях.	
5	Під час проведення уроку намагаюся імпровізувати.	
6	Завжди детально пояснюю учням завдання уроку, вправи, які виконуються.	
7	Для мене є важливим сам процес навчання, а не результати.	
8	Під час проведення заняття я завжди контролюю дії учнів.	
9	Для мене є важливим результати заняття, а процес не має значення.	
10	Під час занять намагаюсь використовувати різні методи навчання.	

*Дякуємо за допомогу в роботі!*

## 2.7 Методика оцінки умінь педагогічного спілкування

Дана методика проводиться в дослідницьких цілях, методика не призначена для прийняття кадрових рішень.

Інструкція: оцініть уміння вчителя за 10-бальною системою: 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1.

10 - уміння виявляється в 100% випадків, 5 - уміння виявляється в половині випадків, 1 - уміння відсутнє.

1. Виявляє теплоту і доброзичливість у спілкуванні з усіма учнями.
2. Відчуває зміни в настрої групи, уміє керувати ними.
3. Володіє багатою та виразною мовою.
4. Уміє створювати умови для свободи вираження позицій, у тому числі й критики.
5. Володіє своїм настроєм.
6. Може домовитися практично з кожним, якщо це необхідно.
7. Уміє гармонійно поєднувати жести, міміку, інтонацію зі змістом промови.
8. Уміє поставити себе на місце учня, поглянути на проблему його очима.
9. Уміє захоплююче і зрозуміло для учнів викладати матеріал.
10. Уміє вести дискусію на уроці, підбивати підсумки.
11. Уміє відкрито висловлювати свою позицію так, що при цьому не знижується самоповага учнів.
12. Визнає і бачить досягнення кожного, а особливо слабкого учня.

До **рефлексивно-перцептивних** відносяться вміння 2, 5, 9, 12. Характеризують здатність учителів до **саморозкриття** вміння 3, 6, 7, 11. Забезпечують **діалогічний підхід до учнів** уміння 1, 4, 8, 10.

## 2.8 Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко)

На сучасному етапі розвитку суспільства особливо актуальною є проблема синдрому емоційного вигорання педагогів. Саме ця категорія професіоналів

найбільш схильна до вигорання внаслідок специфіки професійної діяльності. Термін «емоційне вигорання» був уведений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Спочатку цей термін позначав стан знемоги, виснаження, зв'язане з відчуттям власної нікчемності. Поняття вигорання («burnout») зазвичай використовується для позначення стану фізичного, емоційного і психічного виснаження, який викликається тривалою включеністю в ситуації, що містять високі емоційні вимоги. Вони, у свою чергу, найчастіше є наслідком поєднання надмірно високих емоційних витрат з хронічними ситуативними стресами, що переживаються людиною. Запропонована методика дає змогу встановити, чи присутні у Вас симптоми «емоційного вигорання» і що треба робити, щоб їх подолати.

**Інструкція:** дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилюся у виборі професії або профілю діяльності й зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся швидше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені все менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.



10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені все важче встановлювати й підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою й складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.
14. Я дуже хвилююся за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег, окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи в роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви й бережи здоров'я.
25. Іноді я йду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити й не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань і негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю

за певних обставин.

32. Моя кар'єра склалася вдало.

33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.

34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.

35. Моя робота погано на мене вплинула — озлобила, притупила емоції, зробила знервованим.

### Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

### Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+ 29(5)	+ 34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+ 30(2)	+ 35(10)

*Результати:* 9 балів і менше – симптом не склався;

10–15 – симптом складається;

16 і більше – симптом склався.

**НС.** Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль і результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого гатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном

негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. У такому випадку НС становить неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе і загалом до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані.

*Рекомендації:* час, робота з супервізором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я – концепцією.

**ЗК.** *Симптом «загнаності у клітку»:* людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності впливати на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шоків станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та передпенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудовізм».

*Рекомендації:* зміна зовнішніх обставин, тривалий відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

**РПО.** *Симптом «редукція професійних обов'язків»:* часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, в якій працює людина. Спостерігаються за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на

роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності виконання значущості особистого внеску у загальну справу.

*Рекомендації:* аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів і заохочень працівника, реорганізація умов праці.

**ЕВ.** *Симптом «емоційна відчуженість»:* спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження надділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки – психосоматичні хвороби, міжособисте відчуження, депресія.

*Рекомендації:* емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

**ОВ.** *Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»:* людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

*Рекомендації:* елементи психоаналізу, трудотерапія, сімейна психотерапія, опіка супервізора.

## 2.9 Профілактика та корекція професійного вигорання

### *1. Командний мет од работ и*

Дуже важливо для уникнення професійного вигорання фахівців правильно організувати робочий процес. Принципи командного методу роботи суттєво відрізняються від традиційних підходів, що існують сьогодні, і вимагають від учасників команди формування бригадного стилю мислення та взаємодії.

Професійний склад команди залежить від типу установи, його штатного розкладу і бюджету, домінуючої терапевтичної ідеології і категорії клієнтів. Принципові функції кожного члена команди визначаються його професійним статусом, формою і змістом роботи з клієнтом, з яким працює команда.

#### *Переваги команди.*

Форма команди має велике значення в структурі служб надання допомоги. Цінність командної роботи полягає у тому, що необхідно, аби декілька фахівців знали і працювали з клієнтом, оскільки взаємини з клієнтом один на один дуже вразливі. У цієї командної моделі є багато переваг над іншими, у ній фахівці доповнюють один одного і тісно взаємодіють при вирішенні проблем клієнтів і реалізації його запитів. Але це може бути й недоліком для клієнта, бо він пов'язаний з великою кількістю людей. Він повинен бути впевнений у тому, що є хтось, хто знає, як ідуть справи у відсутності його куратора. Для фахівців ця модель має переваги в тому, що їх поле діяльності розширюється. Відособлена індивідуальна робота фахівців стає менш цінною. Якщо у клієнта трапляється криза або він потребує додаткової уваги, а фахівець захворів або ж у нього вихідний, то його колеги можуть потурбуватися про клієнта.

Другою цінністю команди є те, що вона припускає взаємну підтримку, яка є життєво важливою, оскільки існує небезпека вигорання. Суспільна й емоційна підтримка колег, а також хороша взаємодія з адміністрацією дуже важливі у запобіганні вигоранню.

*Основними принципами командної роботи є:*

- динамічний рівномірний розподіл ролей і функцій з подальшим дотриманням свободи кожного члена команди у виконанні його функцій;
- регулярні зустрічі команди (приблизно раз на тиждень) з обговоренням «складних клієнтів/випадків»;
- взаємне інформування щодо роботи з певним клієнтом;
- обмін думками з метою досягнення згоди і взаєморозуміння;
- контроль і самоконтроль на кожному етапі роботи з клієнтом;
- виключення зайвої жорсткої регламентації стилю роботи членів команди;
- розширення діапазонів стилю роботи за виключенням директивного;
- різносторонність зусиль;
- динамічне підвищення комунікативних умінь членів команди;
- послідовне обговорення ефективності роботи кожного учасника команди (з використанням принципу Балінтовських груп, групова супервізія);
- використання єдиного однозначного словника понять (термінів).

*Розвиток команди.*

Ще одним важливим відправним моментом для сучасних команд фахівців є організація навчання з метою розвитку. Це означає, що функціонування команди не має залишатися статичним, воно повинно бути динамічним навчальним процесом. Команда не є підтримкою, якщо вона заснована на взаємному контролі. Безперервна, постійна побудова команди має велике значення. Творчі команди підкреслюють, з одного боку, позитивні якості і результати роботи, з іншого боку, орієнтовані у напрямі розвитку.

## ***2. Використання наявних внутрішніх ресурсів***

*Якості, що допомагають фахівцеві уникнути професійного вигорання:*

***По-перше:***

- добре здоров'я та свідомо, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя);

- висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях.

***По-друге:***

- досвід успішного подолання професійного стресу;
- здатність до конструктивних змін у напружених умовах;
- висока мобільність;
- відвертість;
- товариськість;
- самостійність;
- прагнення спиратися на власні сили.

***По-третє:***

- здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови й цінності – як по відношенню до себе, так і до інших людей і життя взагалі.

***По-четверте:***

- уміння звернутися по допомогу;
- уміння не боятися ставити «дурні питання»;
- уміння приймати допомогу.

***Базові техніки продуктивної взаємодії.***

Володіти базовими прийомами встановлення терапевтичних (допоміжних) відносин з клієнтами під час консультивання або інтерв'ю необхідно кожному фахівцеві.

Нижче пропонуються техніки, які допоможуть людині оволодіти базовими навичками допоміжних відносин.

*1. Сприйняття.* Це один із найпростіших, але найсильніших парадоксів життя – людина відчуває, що інший щиро сприймає його, і починає думати про необхідність змін. З'являється бажання стати іншим. Не випадково гуманістичні психологи вважають схвалення «умовою психологічного зцілення людини», тим «грунтом, на якому зростають і міцніють людські можливості».

Мова схвалення допомагає людині стати відкритим, розділити свої

відчуття і проблеми з вами. Секрет успішних консультантів криється в умінні переконати людей, які приходять за допомогою, що їх щиро сприймають і вірять у їхню силу долати життєві труднощі.

Допомогти людині відчувати себе такою можна, просто уважно вислуховуючи її. Це стимулює говорити про те, що турбує, пом'якшує негативні емоції, підсилює проникнення у глибші почуття та повідомляє їй: «Тебе сприймають таким, яким ти є, зі всіма проблемами...». Можна сказати, що наріжним каменем консультаційного процесу є вислуховування. Воно допомагає встановити довіру між його учасниками і стимулювати активність клієнта.

2. *Чотири варіанти вислуховування.* Т. Гордон виділяє чотири різні варіанти вислуховування, які одразу дають можливість консультанту допомогти людині, що має проблеми.

– Пасивне (нерефлексивне) вислуховування – це, по суті, тиша, мовчання, але не просте, а таке, що «вислуховує», коли вся увага консультанта спрямована на клієнта. Залежно від ситуації консультант може виражати розуміння, підтримку або схвалення короткими фразами або вигуками («так», «звичайно» і тому подібне), кивком голови та іншими невербальними засобами (жестами, мімікою, поглядом).

– Реакції визнання, підтвердження – цей прийом особливо ефективний під час пауз. Консультант використовує вербальні та невербальні знаки, репліки й натяки, які означають, що він дійсно налаштований на хвилю того, про що говориться. Кивання головою, схиляння вперед, посмішка, нахмурення, тобто відгук на те, про що говорить клієнт, дають йому змогу зрозуміти, що його дійсно слухають. Вербальні репліки («О-о», «Я розумію») також повідомляють, що консультант уважний, зацікавлений і супроводжує людину у процесі саморозкриття, тобто можна продовжувати бесіду.

– «Відкриття дверей» – так називають додаткові заохочення, які потрібні для того, щоб допомогти людині, яка прийшла на консультацію, почати говорити або стати більш відкритим. Ось декілька прикладів: «Чи не хочете ви



детальніше розповісти про це?», «Це цікаво... ви хотіли б продовжити?», «Схоже, це глибоко торкнулося ваших відчуттів...». Усі ці репліки є відкритими питаннями або твердженнями. Вони не містять у собі оцінки того, про що йдеться.

Усі ці три прийоми слухання відносно пасивні. Вони, перш за все, підходять до напружених ситуацій. Люди, що переживають життєву кризу, чекають від консультанта на початковій стадії роботи «дзеркало», «резонатор», а зовсім не поради. Отже, найпотрібніше для них у цей період – бути почутими і відчувати, що їх зрозуміють, мати можливість висловитися. Коли ж це завдання вирішене і клієнт вже прагне вирішити свою проблему, необхідні інші прийоми слухання, більш активні.

– Активне вислуховування (рефлексія) – таке вислуховування допомагає зрозуміти, що стоїть за тим або іншим висловом людини. Коли фахівець слухає клієнта активно, він аналізує його турботи, труднощі, відчуття, розшифровує сенс повідомлень, виявляє їх реальне значення.

### ***Основні прийоми:***

*Уточнення.* Це звернення до промовляючого за уточненням: «Чи правильно я зрозумів, що ваша головна проблема полягає саме у цьому?», «На жаль, я не зовсім розумію, що ви маєте на увазі...», «Ви саме так думаєте?» і тому подібне.

*Переповідання.* Полягає в тому, що консультант висловлює думку клієнта або його почуття іншими словами, як би уточнюючи сенс сказаного і ступінь свого власного розуміння. Фраза консультанта у такому випадку може починатися зі слів: «Таким чином...», «Кажучи іншими словами...», «Якщо я правильно зрозумів...», «На вашу думку...», «Ви можете поправити мене, якщо я помиляюся, але з ваших слів я зрозумів...» – і далі своїми словами консультант висловлює суть проблеми людини і зміст його вислову. Якщо клієнт відповість «так», «угу» або щось подібне, значить, припущення консультанта справедливе.

*Відображення почуттів.* Цей прийом деколи називають «емпатичним

вислуховуванням». Під час розмови з клієнтом консультант зосереджується на емоціях клієнта. Він прагне виявити у промовленому вислові актуальне переживання і «називає» його співрозмовникові.

*Підсумок.* Використовується у тривалих бесідах, щоб надати фрагменту розмови смислової єдності і підсумувати основні ідеї і відчуття того, хто говорить. Це можна зробити за допомогою таких фраз: «Як я розумію, вашою основною ідеєю є...», «Якщо тепер підсумувати сказане вами...» та ін.

### ***Як уникнути синдрому професійного вигорання?***

1. Будьте уважні до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші симптоми втоми.
2. Любіть себе або принаймні прагніть собі подобатися.
3. Підбирайте справу собі по душі: відповідно до своїх схильностей і можливостей. Це дозволить вам знайти себе, повірити у власні сили.
4. Припиніть шукати у роботі щастя або порятунку. Вона – не притулок, а діяльність, яка є необхідною.
5. Припиніть жити життям інших. Живіть, будь ласка, своїм власним життям: не замість людей, а разом із ними.
6. Знаходьте час для себе, ви маєте право не тільки на робоче, але й на приватне життя.
7. Учіться тверезо осмислювати події кожного дня. Можна зробити традицією вечірній перегляд подій.
8. Якщо вам дуже хочеться комусь допомогти або зробити за когось роботу, поставте собі питання: чи так вже йому це потрібно? Можливо, він упорається сам?

### **2.10 Методика «Діагностика «перешкод» у встановленні емоційних контактів» (В. Бойко)**

*Інструкція:* читайте судження і відповідайте "так" чи "ні".

1. Зазвичай до кінця робочого дня на моєму обличчі помітна втома.

2. Трапляється, що при першому знайомстві емоції заважають мені справити сприятливіше враження на партнерів (розгублююся, хвилююся, замикаюся або багато говорю, перезбуджуюся, поведжуся неприродно).
3. У спілкуванні мені часто бракує емоційності, виразності.
4. Мабуть, я здаюся оточенню занадто суворим.
5. Я в принципі проти того, щоб зображувати зайнятість, якщо тобі не хочеться.
6. Я зазвичай умію приховати від партнерів спалахи емоцій.
7. Часто у спілкуванні з колегами я думаю про щось своє.
8. Буває, я хочу висловити партнерові емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває, не сприймає.
9. Найчастіше в моїх очах або у виразі обличчя видно заклопотаність.
10. У діловому спілкуванні я прагну приховувати свої симпатії до партнерів.
11. Усі мої неприємні переживання зазвичай написані на обличчі.
12. Якщо я захоплююся розмовою, то міміка стає надмірно виразною, експресивною.
13. Мабуть, я трохи емоційно скутий, затиснутий.
14. Я зазвичай знаходжуся в стані нервового збудження.
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли доводиться обмінюватися рукостисканнями в діловій обстановці.
16. Іноді близькі люди дають мені вказівки: розслаб м'язи, не криви губи, не морщ лоба тощо.
17. Розмовляючи, надмірно жестикулюю.
18. Зазвичай у новій ситуації мені важко бути розкутим, природним.
19. Мабуть, я часто здаюся стурбованим або засмученим, хоча на душі спокійно.
20. Мені важко дивитися в очі при спілкуванні з малознайомою людиною.
21. Мені завжди вдається приховати свою неприязнь до поганої людини.

22. Мені часто буває весело без причини.

23. Мені дуже просто зробити з власного бажання або на замовлення різні вирази обличчя: смуток, радість, переляк, відчай і т. ін.

24. Мені говорили, що мій погляд важко витримати.

25. Мені щось заважає висловлювати теплоту, симпатію до людини, навіть якщо я переживаю ці почуття.

Обробка даних здійснюється за допомогою поданого нижче "ключа":

*"Перешкоди" у встановленні емоційних контактів:* номери питань і відповіді за "ключем":

1. Невміння керувати емоціями, дозувати їх +1, - 6, +11, +16, - 21.

2. Неадекватний прояв емоцій - 2, +7, +12, +17, +22.

3. Негнучкість, нерозвиненість, невиразність емоцій +3, +8, +13, +18, - 23.

4. Домінування негативних емоцій +4, +9, +14, +19, +24.

5. Небажання зближатися з людьми на емоційній основі +5, +10, +15, +20, +25.

Сума набраних балів може коливатися в межах від 0 до 25. Чим більше балів, тим очевидніша емоційна проблема досліджуваного у повсякденному спілкуванні. Однак, якщо досліджуваний набрав дуже мало балів (0 – 2), то це свідчить про нещирість у відповідях або неадекватне сприйняття самого себе. Якщо набране не перевищує 5 балів – емоції зазвичай не заважають спілкуватися з партнерами: 6-8 балів – у досліджуваного можливі деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні. 9-12 балів – свідчення того, що щоденні емоції "на щодня" деякою мірою ускладнюють взаємодію з партнерами, 13 балів і більше – емоції заважають установлювати контакти з людьми. Можливо, досліджуваний схильний до певних дезорганізуючих реакцій або станів. Потрібно звернути увагу, чи немає конкретних "перешкод", що виразно виникають у досліджуваного. Це ті пункти, за якими він набрав 3 і більше балів.

## 2.11 Самотест «Шляхи розвитку»

Психологічно змістовною, цікавою для педагогів та необхідною для адміністрації є методика самотест «Шляхи розвитку».

*Інструкція:* будь ласка, прочитайте твердження та дайте відповідь, чи стосуються вони вас, поставивши «+» або «-».

1. У мене часто з'являється бажання більше знати про себе.
2. Я вважаю, що в мене немає потреби в чомусь змінюватись.
3. Я упевнений у своїх силах.
4. Я вірю, що всі мої плани здійсняться.
5. У мене немає бажання знати свої плюси та мінуси.
6. У моїх планах я найчастіше сподіваюся на щасливий випадок, ніж на себе.
7. Я хочу краще та більш ефективно працювати.
8. Я вмію примусити себе змінитися, коли це потрібно.
9. Мої невдачі частіше пов'язані з невмінням працювати.
10. Я цікавлюся думкою інших про мої якості та можливості.
11. Мені важко самостійно домогтися того, що задумано.
12. У будь-якій справі я не боюся невдач і помилок.
13. Мої якості та вміння відповідають вимогам фаху.
14. Обставини сильніші за мене, навіть якщо я дуже бажаю щось змінити.

*Ключ до обробки результатів:*

1+, 2-, 3+, 4+, 5-, 6-, 7+, 8+, 9+, 10+, 11-, 12+, 13-, 14-.

*Аналіз результатів:*

Для визначення величини *готовності пізнати себе* (ГПС) потрібно підрахувати кількість збігів відповідей на самотест з ключем за твердженнями 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13. Максимальне значення величини ГПС становить 7 балів. Так само визначається *готовність самовдосконалюватися* (ГС). Підраховуємо кількість збігів за твердженнями 3, 4, 6, 8, 11, 12, 14. Максимальне значення ГС становить 7 балів.

За одержаними значеннями ГПС та ГС отримуємо місцезнаходження на координатній площині індивідуальних показників.

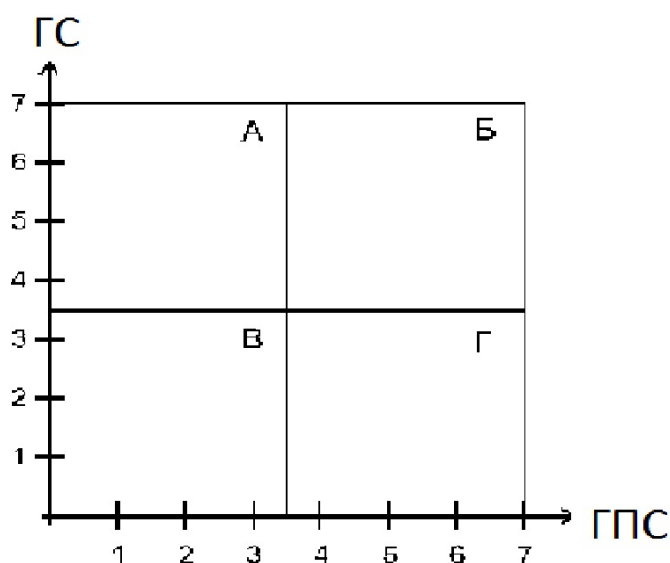


Рис. Графік розподілу індивідуальних показників

**Область А** – «Можу, але не бажаю змінюватися». Ви маєте великі можливості до саморозвитку, вони більші за Ваші бажання.

**Область Б** – «Хочу знати себе і можу вдосконалюватися».

**Область В** – «Не хочу знати себе і не хочу вдосконалюватися».

**Область Г** – «Хочу знати себе, але змінити себе не можу».

## 2.12 Рефлексія власної діяльності

Будь-яка діяльність, що контролюється та оцінюється з боку виконавця, завжди буде більш успішною. Чи вмієте ви здійснювати рефлексію власної діяльності? Спробуйте дати відповіді на запитання поданих анкет.

## Анкета №1

### «Чи сформовані у вас контрольньо-оцінювальні вміння?»

Оберіть за кожним судженням свій варіант відповіді, та поставте знак «+» у потрібній клітинці.

№	Судження	Так	Іноді	Ні
1	Аналізувати здійснену роботу.			
2	Порівнювати її з поставленими завданнями.			
3	Оцінювати, які невідповідності, суперечності, наявні ознаки зустрічаються в текстах чи у спілкуванні.			
4	Знаходити помилки, критикувати.			
5	Відстоювати свою думку.			
6	Толерантно сприймати точку зору інших.			
7	Висловлювати оцінні судження за наведеними критеріями.			
8	Встановлювати ці критерії самостійно.			
9	Уміти планувати наступну роботу, з урахуванням попереднього досвіду.			

Ключ: за кожну відповідь «так» поставте 5 балів, «іноді» – 3 бали, «ні» – 1 бал. Підрахуйте середній бал за анкетною.

Інтерпретація:

4,6 – 5 – високий рівень;

3,6 – 4,5 – достатній рівень;

2,6 – 3,5 – середній рівень;

2,5 та менше балів – початковий рівень.

## Анкета №2

### «Чи вмію я організовувати власну діяльність?»

Оберіть за кожним судженням свій варіант відповіді та поставте знак «+» у потрібній клітинці.

№	Судження. Я вмію:	Так	Іноді	Ні
1	Розробляти і дотримуватися спеціально розробленого режиму праці і відпочинку, що враховує власні індивідуально-психологічні особливості.			
2	Конкретизувати завдання, визначати раціональну послідовність роботи і самостійно її виконувати.			
3	Самостійно ставити цілі.			
4	Визначати проблеми, зміст діяльності.			
5	Висувати гіпотези, знаходити більш досконалі шляхи вирішення проблем.			
6	Організовувати самоосвітню роботу згідно з наміченими цілями, самостійно планувати її.			
7	Організовувати робоче місце так, щоб воно забезпечувало високу продуктивність праці при мінімальних витратах фізичної та нервово-психічної енергії.			
8	Самостійно обирати прийоми роботи, планувати час.			
9	Здійснювати самоконтроль за результатами самоосвітньої діяльності.			

Ключ: за кожен відповідь «так» поставте 5 балів, «іноді» — 3 бали, «ні» — 1 бал. Підрахуйте середній бал за анкету.

#### Інтерпретація:

4,6 – 5 балів – високий рівень;

3,6 – 4,5 – достатній рівень;

2,6 – 3,5 – середній рівень;

2,5 та менше балів – початковий рівень.



Визначивши недостатньо сформовані вміння, сплануйте шляхи вдосконалення своєї діяльності.

Над чим працювати	Хто може допомогти

### **2.13 Самоосвіта майбутніх педагогів**

Самоосвіта сприяє становленню особистості, але визначає її сама людина. Самоосвітня діяльність здебільшого залежить від особистості майбутнього педагога: від загального рівня його розвитку, критичності розуму, самооцінки, працелюбності та працездатності, цінностного відношення до своєї навчальної діяльності. Ефективність самоосвіти залежить від інтелектуального розвитку, мотивації навчальної діяльності, вольових якостей і здібностей особистості майбутніх педагогів.

Наскільки ви готові до самоосвіти, ви можете дізнатись, якщо дасте відповіді на запитання у запропонованій анкеті.

#### ***Анкета***

***Мета: виявлення рівня готовності особистості до самоосвіти.***

1. Чи часто у вас виникає потреба у більш досконалому вивченні теми з якогось предмета?

а) часто; б) іноді; в) не виникає.

2. З чим пов'язане це бажання?

а) з реалізацією мети підвищення рівня навчальних досягнень з теми;

б) з інтересом до вивчення цього предмета;

в) з метою наздогнати пропущений, через різні обставини, навчальний матеріал.

3. Чи вмієте самостійно обирати джерела інформації у процесі самоосвіти?

а) так; б) іноді; в) ні.

4. Чи вмієте ви опрацьовувати джерела інформації без сторонньої

допомоги?

а) так; б) іноді; в) ні.

5. Чи плануєте ви свою самоосвітню діяльність?

а) так; б) іноді; в) ні.

6. Чи вмієте ви критично оцінювати результати своєї самоосвітньої роботи?

а) так; б) іноді; в) ні.

### **Обробка результатів**

Усі відповіді «так» заслуговують на 2 бали, «іноді» – 1 бал, «ні» – 0 балів.

Друге питання: а) і в) – 1 бал, б) – 2 бали.

### **Інтерпретація за 12-бальною шкалою:**

1 – 3 бали – початковий рівень;

4 – 6 – середній;

7 – 9 – достатній;

10–12 – високий рівень

## **2.14 Пам'ятка для тих, хто займається самоосвітою**

1. Дотримуйтеся режиму: заняття в один і той самий час полегшують самоосвітню роботу. Найбільш продуктивними бувають заняття зранку або після відпочинку.

2. Свіже повітря значно підвищує дієздатність організму. Працюйте в провітреній кімнаті.

3. Під час занять зберігайте правильну позу: це попереджає передчасне стомлення. Не спирайтеся грудьми на край стола, руки краще покласти на стіл.

4. Робіть короткі перерви на 10—15 хв після кожної години роботи, а також між заняттями з різних предметів. Це дозволить уникнути перенапруження та допоможе краще засвоїти матеріал.

5. Чергуйте розумову роботу з фізичною. Зміна занять – гарний відпочинок.

6. Зробіть усе, щоб у приміщенні, де ви працюєте, було тихо: розмови сторонніх, включений плейер, радіоприймач, телевізор відволікають від роботи.

7. Усі необхідні для занять приладдя підготуйте заздалегідь, непотрібні речі приберіть зі стола, щоб вони не заважали вам під час роботи.

8. Читайте швидко, але не поспіхом. Це одна з умов усвідомленого читання.

9. Намагайтеся зрозуміти зміст кожного речення шляхом постановки питань (про що говориться?).

10. Установіть хід думки: йде вона від основного положення до доказів чи навпаки.

11. Якщо при читанні книжки або підручника щось залишилося не зовсім зрозумілим, зверніться до додаткових джерел, наведіть точні довідки та з'ясуйте питання.

12. Якщо в роботі зустрілися ускладнення, не переймайтеся, зробіть перерву, подумайте над питанням і візьміться за роботу знову.

13. До умов успішної розумової праці відносяться й психологічні фактори: цілеспрямованість, натхнення, посилення волі, самостійність і наполегливість у праці. Намагайтеся виробити у себе такі якості.

14. Роботу над доповіддю, твором, кресленням не відкладайте на останній день. Розподіліть її рівномірно частинами протягом усіх відведених днів. Виконавши роботу, перевірте її.

## **2.15 Орієнтовна анкета стилю педагогічної діяльності (ОА) (В. Смекалова та М. Кучера)**

Для визначення соціально-психологічних передумов виборчої переваги того або іншого стилю педагогічної діяльності був використаний чеський варіант "орієнтовної анкети" життєвих орієнтацій В. Басса. Спосіб реагування обстежуваного на вимоги, пропоновані майбутньою роботою, і на вимоги до

колег залежить від того, які види задоволення (винагороди) він очікує від роботи. З іншого боку, у залежності від того, що дає йому почуття задоволення в роботі, розрізняють три види очікувань, які у більшості випадків виключають один одного:

1. Зробити й закінчити роботу.
2. Установити взаєморозуміння з колегами.
3. Одержати самозадоволення.

За орієнтовною анкетною опитуваний одержує три оцінки:

*"S"* – *спрямованість на себе* (self-orientation). Вона показує, якою мірою обстежуваний описує себе як людину, що очікує безпосереднього задоволення (винагороди) тільки для себе поза залежністю від роботи, яку виконує, або поза залежністю від колег.

Для нього робоча група буквально є "театром", де задовольняють свої (особисті) потреби. Інші члени групи є для нього лише глядачами, перед якими він може демонструвати свої особисті труднощі, потребу у визнанні (повазі), бажання панувати тощо.

Особу з більшою кількістю балів за субшкалою "S", як правило, нехтують колеги, тому що вона буває інтроспективна, владна, не реагує на потреби інших.

*"I"* – *спрямованість на взаємні дії* (interaction-orientation). Ця спрямованість показує інтенсивність, з якою обстежуваний прагне підтримувати гарні, гармонійні відносини, які найчастіше ускладнюють виконання певних робочих завдань.

Людина з такою спрямованістю виявляє велику цікавість до колективної діяльності, але при цьому ніяким чином не сприяє успішному виконанню групою навчального завдання.

*"T"* — *спрямованість на завдання* (task-orientation). Це інтенсивність, з якою людина присвячує себе виконанню своїх завдань, рішенню проблем, а також зацікавленість у сумлінному виконанні роботи. Незважаючи на свій інтерес до роботи, особа, що відноситься до цієї категорії, бажає працювати з

колективом так, щоб група була якомога продуктивнішою.

У колективі людина цієї спрямованості прагне щосили довести свою точку зору, яку вважає правильною, корисною для виконання завдання.

Результати обстежень студентів середньої та вищої педагогічної школи показали, що особи, сильно спрямовані на себе, мали тенденцію характеризуватися за допомогою бальної оцінки декількох анкет як люди неприємні, агресивні, догматичні, чутливі, інтровертні, підозрілі, ревниві, збудливі, з недоліком самоконтролю, незрілі, нестабільні, консервативні, невпевнені в собі тощо.

Навпаки, особи, спрямовані на взаємні дії, мали тенденцію характеризуватися за допомогою бальної оцінки як доброзичливі, залежні від групи, нечестюлюбні, що мріють про турботу, увагу тощо.

Нарешті, особи, згідно з ОА, дуже спрямовані на завдання, описувалися як самостійні й винахідливі, із твердою волею, стійкі, стримані й нетовариські, інтровертні, радикальні, агресивні, упевнені в собі, зрілі й спокійні. Риса спрямованості на завдання позитивно й значимо корелювала з даними тесту на інтелект.

Крім того, отримані дані про зв'язок "життєвих орієнтацій" студентів середньої й вищої педагогічної школи з майбутньою спеціалізацією. За вираженої спрямованості на завдання студенти частіше обирали спеціалізацію "учитель середньої школи" (учитель-предметник); за вираженої спрямованості на взаємодію – спеціалізацію початкової підготовчої школи. Студенти з вираженою спрямованістю на себе віддавали перевагу спеціалізації "учитель спеціальної (естетичного циклу) школи" або приймали тверде рішення відмовитися від професії вчителя.

#### *Зміст тестового матеріалу й порядок роботи*

Чеська версія ОА містить 29 пунктів. На кожен пункт запропоновані три варіанти відповіді: А, В, С. З відповідей на кожен пункт опитуваний повинен вибрати той єдиний варіант, який найбільше передає його точку зору і є для нього найціннішим (або ж найбільше відповідає істині).

Потім при відповіді на те ж саме питання опитуваний повинен вибрати варіант, який у найменшому ступені відповідає його точці зору, має для нього найменшу цінність (або в найменшому ступені відповідає істині).

Він одержує бланк ОР і реєстраційний аркуш для запису відповідей під номером питання в стовпчику "найбільше" та "найменше".

*Інструкція:* відповівши на всі питання анкети, ви отримаєте інформацію про деякі особливості свого характеру.

На кожен пункт анкети можливі 3 відповіді, позначені буквами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть ту, яка найбільше відповідає вашій точці зору, підходить для вас або найбільше відповідає істині. Одну з букв вашої відповіді (А, В, С) напишіть в аркуш для відповіді в стовпчику "найбільше" навпроти номера питання. Потім з відповідей на те ж питання виберіть варіант, що відповідає вашій точці зору, найменше підходить для вас або найменше відповідає істині. Для відповіді на кожне питання використовуйте тільки дві букви. Відповідь, що залишилася, не записують ніде.

Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір звичайно буває найкращим. Час від часу контролюйте себе: чи правильно ви записуєте відповіді – чи у ті стовпчики, чи у всіх дужках поставлені букви. Якщо виявлено помилку, виправте її, але так, щоб виправлення було чітко видно.

1. Найбільше задоволення в житті дає:

- a. Оцінка роботи.
- b. Свідомість того, що робота виконана добре.
- c. Свідомість того, що перебуваєш серед друзів.

2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:

- a. Тренером, що розробляє тактику гри.
- b. Відомим гравцем.
- c. Капітаном команди.

3. Кращими викладачами є ті, хто:

- a. Мають індивідуальний підхід.
- b. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.

с. Створюють у колективі атмосферу, у якій ніхто не боїться висловлювати свою точку зору.

4. Учні оцінюють як найгірших таких викладачів, які:

а. Не приховують того, що деякі люди їм не симпатичні.

б. Викликають в інших дух змагання.

с. Справляють враження, що предмет, який вони викладають, їм не цікавить.

5. Я радий, що мої друзі:

а. Допмагають іншим, коли виникає нагода.

б. Завжди вірні й надійні.

с. Інтелігентні та мають широкі інтереси.

6. Кращими друзями я вважаю тих:

а. З ким добрі взаємовідносини.

б. Які можуть більше, ніж я.

с. На яких можна покластися.

7. Я хотів би бути відомим, як ті:

а. Хто домігся життєвого успіху.

б. Хто може сильно любити.

с. Хто відрізняється дружелюбністю й доброзичливістю.

8. Якби я міг вибирати, я хотів би бути:

а. Науковцем.

б. Досвідченим льотчиком.

с. Начальником відділу.

9. Коли я був дитиною, то, очевидно, я любив:

а. Ігри з друзями.

б. Успіхи в справах.

с. Коли мене хвалили.

10. Найбільше мені не подобається, коли я:

а. Зустрічаю перешкоду при виконанні покладеного на мене завдання.

б. Коли в колективі погіршуються товариські відносини.

с. Коли мене критикує мій начальник.

11. Основна роль шкіл повинна полягати в:

а. Підготовці учнів до роботи зі спеціальності.

б. Розвитку індивідуальних здатностей і самостійності.

с. Вихованні в учнях якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.

12. Якби в мене було б більше вільного часу, я б використав його:

а. Для спілкування з друзями.

б. Для улюблених справ і самоосвіти.

с. Для безтурботного відпочинку.

13. Мені здається, що я готовий на максимальне, коли:

а. Працюю із симпатичними людьми.

б. Маю роботу, що мене задовольняє.

с. Мої зусилля нагороджуються.

14. Я люблю, коли:

а. Інші мене цінують.

б. Почуваю задоволення від виконаної роботи.

с. Приємно проводжу час із друзями.

15. Якби про мене писали газети, то хотілося б, щоб:

а. Відзначили справу, яку я виконав.

б. Похвалили мене за виконану роботу.

с. Повідомили про те, що вибрали в комітет або бюро.

16. Найкраще я б учився, якби викладач:

а. Мав до мене індивідуальний підхід.

б. Стимулював би до більш інтенсивної праці.

с. Викликав би дискусію за питаннями.

17. Немає нічого гіршого, ніж:

а. Образа особистої гідності.

б. Невдача при виконанні важливого завдання.

с. Втрата друзів.



18. Найбільше я ціную:
- a. Особистий успіх.
  - b. Загальну роботу.
  - c. Практичні результати.
19. Люди, які уникають спілкування:
- a. Дійсно радіють виконаній роботі.
  - b. Із задоволенням працюють у колективі.
  - c. Виконують роботу дійсно добре.
20. Я не переношу:
- a. Сварки й суперечки.
  - b. Відмітання всього нового.
  - c. Людей, які ставлять себе вище інших.
21. Я хотів би:
- a. Щоб навколишні вважали мене своїм.
  - b. Допомогати іншим у спільній справі.
  - c. Викликати захоплення в інших.
22. Я люблю начальство, коли воно:
- a. Вимогливе.
  - b. Має авторитет.
  - c. Доступне.
23. На роботі я хотів би:
- a. Щоб рішення приймалися колективно.
  - b. Самостійно працювати над рішенням проблем.
  - c. Щоб начальник визнав мої достоїнства.
24. Я хотів би прочитати книгу:
- a. Про мистецтво добре вживатися з людьми.
  - b. Про життя відомої людини.
  - c. На зразок "зроби сам".
25. Якби в мене були музичні здібності, я хотів би бути:
- a. Диригентом.

- б. Солістом.
  - с. Композитором.
26. Вільний час із задоволенням проводжу:
- а. Дивлячись детективні фільми.
  - б. У розвагах із друзями.
  - с. Займаючись своїм захопленням (хобі).
27. За умови однакового фінансового успіху, я б із задоволенням:
- а. Придумав цікавий конкурс.
  - б. Виграв би конкурс.
  - с. Організував би конкурс і керував ним.
28. Для мене важливіше за все знати:
- а. Що я хочу зробити.
  - б. Як досягти мети.
  - с. Як залучити інших до досягнення моєї мети.
29. Людина повинна поводитися так, щоб:
- а. Інші були задоволені нею.
  - б. Виконати насамперед своє завдання.
  - с. Не потрібно було докоряти їй за роботу.

	найбільше	найменше		найбільше	найменше
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

БВ		МВ			
S(elf)		—	+30=		
I(nteraction)		—	+30=		
T(ask)		—	+30=		

### Обробка результатів

Для визначення соціально-психологічної детермінації переваг того або іншого педагогічного стилю необхідно підрахувати кількість збігів відповідей опитуваного із ключами субшкал тесту "ОА" за кожним пунктом анкети.

Ключі субшкал S (спрямованості на себе), I (спрямованості на взаємодію), T (спрямованості на завдання) тесту:

НС		ВД		НЗ	
1.A	16.B	1.C	16.C	1.B	16.A
2.B	17.A	2.C	17.C	2.A	17.B
3.A	18.A	3.C	18.C	3.B	18.B
4.A	19.A	4.B	19.B	4.C	19.C
5.B	20.C	5.A	20.B	5.C	20.A
6.C	21.C	6.A	21.A	6.B	21.B
7.A	22.C	7.C	22.A	7.B	22.B
8.C	23.B	8.B	23.C	8.A	23.A
9.C	24.C	9.A	24.A	9.B	24.B
10.C	25.B	10.B	25.A	10.A	25.C
11.B	26.B	11.C	26.A	11.A	26.C
12.B	27.A	12.A	27.B	12.C	27.C
13.C	28.B	13.A	28.C	13.B	28.A
14.C	29.A	14.A	29.C	14.B	29.B
15.A	30.C	15.C	30.A	15.B	30.B

*Примітка:* якщо в ключі буква (А, В або С) занесена опитуваним у стовпчик "найбільше", то йому приписується 2 бали за відповідним видом спрямованості, якщо ж вона перебуває в стовпчику "найменше", то йому приписується 0 балів. Потім виконайте операції:

Крок 1. Підрахуйте число двійок (Д) і нулів (Н) для кожної субшкали. Від числа Д віднімається число Н і додається 30 за формулою:

$$ЛН = [(Д - Н) + 30].$$

Крок 2. Підрахуйте суму балів за кожною субшкалою за формулами:

$$НС = [(Д - Н) + 30], ВД = [(Д - Н) + 30], НЗ = [(Д - Н) + 30].$$

Крок 3. Підрахуйте загальну суму балів за шкалами НС, ВД, НЗ. За правильних обчислень ця сума дорівнює 90 балам:

$$НС + ВД + НЗ = 90.$$

Крок 4. На основі отриманих сумарних балів за кожною субшкалою "ОА" побудуйте профіль "спрямованості" і зашифруйте профіль.

#### *Кодування*

Кодування – це зашифровка профілю з послідовним перерахуванням субшкал (починаючи з найвищих на профілі в порядку їхнього зниження) з використанням їхнього порядкового позначення. Щоб показати, як високо розташовані шкали профілю, варто проставити позначки, що вказують величину Т на бланку.

#### *Умовні позначки:*

Шкали, розташовані на 80 Т і вище, виділяються знаком "!!"

на 70 – 79 "!"

на 60 – 69 "\*\*\*"

на 50 – 59 "\*\*"

на 40 – 49 "''''"

на 30 – 39 ", "

на 20 – 29 "- "

на 10 – 19 "/"

на 0 – 10 " :"

Якщо в профілі є шкали, розташовані на одному рівні, то вони записуються відповідно до порядкового номера й L підкреслюються однією лінією. Якщо різниця між показниками шкал в одиницях Т не перевищує ІТ, то вони також підкреслюються, однак першою з них ставиться та, котра розташована вище, незалежно від порядкового номера.

## Інтерпретація субшкал "особистісної спрямованості"

Показники субшкал "ОА"	Характеристика педагогічного стилю
<p>1. Код: 1&gt;2&gt;3. Пік за 1-ю субшкалою "ОА"</p>	<p>Амбівалентний (умовно профнепридатний). Майбутні педагоги відрізняються від інших мотивами власного благополуччя, прагненням до престижу й переваг. Вони найчастіше зайняті собою, своїми переживаннями й мало звертають уваги на потреби своїх учнів. У педагогічній роботі насамперед важливі можливості задоволення своїх домагань поза залежністю від інтересів школи (адміністрації, колег і школярів). Причому це може усвідомлюватися педагогами такого типу (і тоді вони демонструють свою байдужість до роботи й учнів) або не усвідомлюватися (у цьому випадку амбівалентні вчителі будуть щиро прагнути бути "гарними" педагогами. Але це для них значить бути улюбленими всіма без винятку й, постійно перебуваючи в центрі уваги, одержувати схвалення з боку учнів, адміністрації школи тощо). При благополучному збігу обставин педагоги, які не усвідомлюють свою амбівалентність і прагнуть бути "гарними", можуть домогтися певних позитивних результатів у педагогічній роботі. Негативні сторони їх амбівалентності проявляються у випадку конфліктної ситуації, коли хто-небудь із учнів або колег відмовляється ними захоплюватися.</p>
<p>2. Код: 2&gt;1&gt;3. Пік за 2-ю субшкалою "ОА"</p>	<p>Орієнтований на розвиток (профнепридатний). Майбутні педагоги, як правило, уступають тиску шкільного колективу й зазнають труднощів в організації роботи класу на уроці та його керівництві. Прагнуть підтримувати стосунки з колегами по роботі й відрізняються потребою в емоційному спілкуванні зі своїми учнями. Причому виявляють щирі</p>

	<p>зацікавленість до особистості учнів, їхніх почуттів і переживань, можуть міняти хід уроку залежно від стану, настрою дітей, ситуації, що складається. Для них першорядне значення має тепла, емоційна атмосфера на уроці, а не його логіка побудови, тому учні почувають себе у таких учителів вільно й невимушено. Вчителі, зорієнтовані на розвиток, виявляють інтерес не до кінцевого результату, а до розвитку самої спільної діяльності, тому вони сприймають учнів як своїх партнерів і прагнуть до їхнього розвитку й виховання, що їм вдається тим краще, чим менший вік дітей.</p>
<p>3. Код: 3&gt;1&gt;2. Пік за 3-ю субшкалою "ОА"</p>	<p>Орієнтований на результат (профпридатний). Майбутні педагоги відрізняються перевагою мотивів, пов'язаних з досягненням навчальною групою поставленої мети. Вони беруть у свої руки керівництво класом, коли мова йде про вибір завдання. У них практично не буває проблем з організацією учнівського колективу на уроці. Учителі, зорієнтовані на результат, можуть працювати інтенсивно, із захватом, успішно опановуючи новими навичками й уміннями, домогтися високих досягнень у навчальній роботі у своїх учнів. Високі результати у навчанні завдячують використанню різних педагогічних технологій, особливому значенню логіці уроку, його змісту й дисципліні учнів як необхідній умові для їхньої плідної роботи. З учнями тримаються строго й офіційно, прагнуть відсторонитися від особистих проблем і переживань, тому в присутності таких учителів учні можуть відчувати деяку напруженість, страх і відчуженість.</p>

## 2.16 Методика «Діагностика стилів педагогічного спілкування»

Унікальність особистісних якостей, комунікативних можливостей учителя, його творча індивідуальність, характер стосунків з учнями, специфіка учнівського колективу виявляються у стилі педагогічного спілкування.

*Стиль педагогічного спілкування* – система способів і прийомів, які застосовує вчитель під час взаємодії. Принципово важливими особистісними якостями педагога є його ставлення до дітей (активно-позитивне, пасивно-позитивне, негативне, зокрема ситуативно-негативне, стійке негативне), володіння організаторською, комунікативною техніками. За *активно-позитивного ставлення* педагог виявляє ділову реакцію на діяльність учнів, допомагає їм, відчуває потребу в неформальному спілкуванні з ними. Вимогливість, поєднана із зацікавленістю в учнях, викликає взаємодовіру, розкутість, комунікабельність. *Пасивно-позитивне ставлення* фокусує увагу вчителя на вимогливості, суто ділових стосунках. Таке спілкування характеризується сухим, офіційним тоном, невиразною емоційністю, що збіднює спілкування і гальмує творчий розвиток вихованців. *Негативне ставлення*, що залежить від перепадів настрою вчителя, породжує в дітей недовіру, замкненість, нерідко лицемірство, брутальність тощо. Викликаючи негативне ставлення до себе, учитель працює "проти предмета", який викладає, проти школи, суспільства загалом. За стійкого негативного ставлення вчитель виявляє грубість, використовує образливі, принизливі вислови, що не сумісно з професією педагога.

Стиль педагогічної діяльності супроводжують стилі поведінки (конфліктний, конфронтаційний, співробітництва, компромісний, пристосовницький, стиль уникнення, придушення, суперництва і захисту), які створюють його фон, надають йому відповідного емоційного забарвлення. Кожний стиль припускає домінування монологічної або діалогічної форми спілкування. Стиль спілкування залежить передусім від ставлення до дитини і може бути авторитарним, демократичним або ліберальним.

*Інструкція:* переглядаючи кожне з питань тесту, відзначте знаком "+", якщо згодні з ним і "-", якщо даєте негативну відповідь. Від ступеня об'єктивності відповідей залежить ступінь вірогідності результатів тестування.

*Опитувальник*

1. Чи потребуєте ви ретельної підготовки уроку навіть з неодноразово пройденої теми?
2. Ви віддаєте перевагу викладу логічній чи емоційній розповіді?
3. Чи хвилюєтеся ви перед тим, як опинитися віч-на-віч із класом?
4. Під час пояснення навчального матеріалу вам краще перебувати за вчительським столом (на кафедрі)?
5. Ви часто використовуєте методичні прийоми, які успішно застосовувалися вами раніше й давали позитивні результати?
6. Чи дотримуєтеся ви заздалегідь спланованої схеми уроку?
7. Ви часто включаєте в хід уроку приклади, які щойно прийшли в голову, ілюструєте сказане недавнім випадком, свідком якого були самі?
8. Чи залучаєте ви в обговорення теми уроку учнів?
9. Чи прагнете ви розповісти якнайбільше за темою, незважаючи на обличчя слухачів?
10. Вам часто вдається вдало пожартувати під час уроку?
11. Чи віддаєте ви перевагу тому, щоб вести пояснення навчального матеріалу, не відриваючись від своїх записів (конспектів)?
12. Чи виводить вас із рівноваги непередбачена реакція аудиторії (шум, пожвавлення) серед учнів?
13. Ви потребуєте часу (5-8 хв), щоб установити порушений контакт і знову привернути до себе увагу учнів тощо?
14. Чи підвищуєте ви голос, чи робите паузу, якщо відчуєте неуважність з боку учнів під час уроку?
15. Чи прагнете ви, поставивши полемічне запитання, самостійно на нього відповісти?
16. Чи віддаєте перевагу тому, щоб учні задавали вам питання по ходу



пояснення навчального матеріалу?

17. Чи забуваєте під час уроку про тих, хто вас слухає?

18. Чи є у вас звичка вибирати серед учнів класу дві-три особи й стежити за їх емоційними реакціями?

19. Чи вибивають вас із колії скептичні усмішки учнів?

20. Чи помічаєте ви під час уроку зміни в настрої учнів?

21. Чи заохочуєте ви учнів вступати в діалог з вами під час пояснення теми уроку?

22. Чи відповідаєте ви відразу ж на репліки учнів?

23. Чи використовуєте ви однакові жести для підкріплення своїх фраз незалежно від ситуації?

24. Чи захоплюєтеся ви монологом настільки, що вам не вистачає відведеного за планом уроку часу?

25. Чи почуваете ви себе після уроків стомленими настільки, що не в змозі повторити їх у цей же день ще раз (у другу зміну)?

#### *Обробка й інтерпретація результатів*

Підрахуйте число збігів плюсів і мінусів відповідно до наведеного нижче ключа і визначте свою тенденцію. Якщо загальна сума збігів складе 80 % від усіх пунктів за однією моделлю спілкування, можете вважати виявлену схильність стійкою.

#### *Ключ*

№	Моделі спілкування	№ питання	
		Так «+»	Ні «-»
1	Диктаторська «Монблан»	4, 6, 11, 15, 17, 23	1, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24
2	Неконтактна «Китайська стінка»	9, 11, 13, 14, 15	1, 7, 8, 12, 16, 18, 19, 20, 21
3	Диференційована увага «Локатор»	10, 14, 18, 20, 21	2, 4, 6, 13, 15, 17, 23
4	Гіпореклексивна «Тетерев»	9, 11, 15, 17, 23, 24	8, 12, 16, 19, 20, 21, 22
5	Гіпореклексивна «Гамлет»	3, 12, 14, 18, 19, 20, 22, 25	2, 5, 6, 11, 13, 23

6	Негнучкого реагування «Робот»	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7, 8, 9, 11, 16, 21, 24
7	Авторитарна «Я сам(а)»	5, 10, 14, 15, 18, 24	2, 8, 16, 21
8	Активної взаємодії «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1, 2, 4, 5, 6, 11, 13, 15, 17, 23

## 2.17 Методика «Інтегральна оцінка ефективності професійної діяльності вчителя» (М. Фетіскін)

*Інструкція:* просимо вас відповісти на питання, що стосуються особливостей навчального процесу. Щирі відповіді допоможуть значно підвищити успішність вашої навчальної роботи.

Візьміть опитувальник та аркуш відповідей і вкажіть у його верхній частині: курс, групу / клас, вік, стать, бажання вчитися.

В тесті є 12 тверджень, які дозволять уточнити ваші думки, інтереси, стани, відносини, оцінки навчальної діяльності. На аркуші відповідей напишіть номер твердження, а поруч поставте 1 – 2 відповіді літерами з кожного предмета. Звертайте увагу на те, коли потрібно оцінити окремі якості викладача, а коли свої навчальні дії.

### *Аркуш відповідей*

Група/клас	Вік	Стать	Бажання навчатися		
			дуже велике	навчаюся з необхідності	навчаюся без бажання
Оцінка навчальної діяльності за предметами					
№	Математика	Хімія	Фізика	Іноземна мова	Історія
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

### *Опитувальник*

1. Мова викладача:

- а) вільна, різноманітна;
- б) складна, монотонна;
- в) чітка, зрозуміла;
- г) малорозбірлива;
- д) емоційна;
- е) нудна.

2. Інтонація викладача:

- а) упевнена, стимулююча;
- б) невпевнена, байдужа;
- в) життєрадісна;
- г) похмура, песимістична;
- д) спокійна, стримана;
- е) роздратована, незадоволена;
- ж) доброзичлива;
- з) зневажлива.

3. На цьому занятті я:

- а) відкриваю багато нового;
- б) багато питань мені давно відомі;
- в) одержую установку для самостійної роботи;
- г) частіше тупцюємо на одному місці;
- д) одержую весь необхідний матеріал;
- е) змушений засвоювати другорядний лекційний матеріал, тому що

педагог вважає свої лекції єдиним вірним джерелом.

4. Педагог з цього предмета:

- а) жорстко контролює всі мої дії, тримає аудиторію в страсі;
- б) байдуже ставиться до того, чим я займаюся;
- в) може легко образити, скривдити;
- г) намагається зацікавити, захопити предметом;

д) уважає головним, щоб йому не заважали;  
е) намагається знайти контакт із аудиторією, прагне до діалогу, співробітництва;

ж) орієнтується лише на зацікавлених студентів.

5. На цьому занятті я:

- а) прагну виконати всі завдання;
- б) займаюся для показу, щоб справити сприятливе враження;
- в) прагну не пропустити всі цікаві положення й факти;
- г) уважаю найголовнішим просто бути присутнім на занятті.

6. На цьому занятті я:

а) прагну записати все найголовніше;  
б) займаюся сторонніми справами (читаю художню літературу, пишу листа);

- в) прагну все зрозуміти, щоб менше готуватися вдома;
- г) нудькую, знаючи, що все прийдеться вивчати самостійно;
- д) виконую багато завдань автоматично;
- е) готуюся до іншого предмета.

7. На цьому занятті я:

- а) прагну підвищити свій інтелектуальний рівень;
- б) намагаюся одержати високу оцінку;
- в) прагну затвердити свій статус, положення;
- г) прагну виконати все так, як вимагає викладач;
- д) займаюся, щоб уникнути дорікань, докорів;
- е) прагну зрозуміти основний зміст предмета.

8. Цим предметом я:

- а) зацікавлений, тому що мені подобається педагог;
- б) задоволений через гарне засвоєння матеріалу;
- в) захоплений, багато займаюся самостійно;
- г) незадоволений через низький рівень викладання;
- д) невдоволений, тому що мої знання залишаються на колишньому рівні;

е) розчарований через формальний підхід: "здав – забув", випробовую незатребуваність знань.

9. На цьому занятті в мене нерідко виникає:

- а) світлий, приємний настрій;
- б) байдужість, нудьга;
- в) натхнення захоплення;
- г) дратівливість, обурювання;
- д) радість, упевненість;
- е) тривога, страх.

10. На цьому занятті я:

- а) цілком занурений у навчальну тему;
- б) зайнятий різними спогадами;
- в) випробовую зацікавленість і захопленість навчальним заняттям;
- г) обурений через те, що дарма витрачаю час.

11. Цей викладач:

- а) вільно володіє матеріалом і майже не користується конспектом;
- б) захоплений своїм предметом;
- в) матеріал дає з підручників, частково читає з конспекту;
- г) байдужий до свого предмета.

12. Цей викладач:

- а) заняття проводить різноманітно й цікаво;
- б) проводить заняття нудно й одноманітно;
- в) підносить матеріал сухо, формально;
- г) викладає матеріал в емоційно-захоплюючій формі.

*Ключ для обробки даних*

1. Мовна компетентність викладача, вчителя:

- а, в, д – емоційна, чітка;
- б, м, е – монотонна, важка для сприйняття.

2. Інтонаційна компетентність педагога:

а, в, д, ж – має позитивні форми;

б, м, е, з – неприємна, невпевнена;

3. Інформативність заняття:

а, в, д – висока;

б, м, е – низька.

4. Стиль педагогічного керівництва:

в, д – демократичний стиль керівництва (СК);

а, м – авторитарний (СК);

б, е, ж – ліберальний (СК).

5. Характер практичної діяльності учнів на заняттях:

а, в – продуктивний;

б, м – формальний.

6. Продуктивність практичної діяльності учнів на даному занятті:

а, в, д – висока;

б, м, е – низька, формальна.

7. Домінуюча цілепокладаюча спрямованість учнів:

а – творча самореалізація;

г – глибоке знання предмета;

б, в – підвищення соціального статусу;

д, е – формальне виконання навчального рольового обов'язку.

8. Задоволеність учнів заняттями з даного предмета:

а, б, в – досить виражена;

г, д, е – виражена різномотиваційна незадоволеність.

9. Діяльність стану учнів:

а, б, в – позитивні емоційні стани (Ес);

б, е – пасивно-негативні (Ес);

г – активно-негативні (Ес).

10. Спрямованість розумової діяльності учнів:

а, в – домінування пізнавальної спрямованості;

б – виключеність із пізнавальної діяльності, наявність "вакууму" у

розумовій сфері;

г – домінування розумової агресії, фрустрації.

11. Дидактична компетентність:

а, б – висока;

в, м – низька.

12. Методична компетентність викладача:

а, м – висока;

б, в – низька.

*Примітка.* При аналізі й інтерпретації отриманих результатів варто враховувати кількісні та якісні критерії досліджуваних шкал.

Наприклад, при порівнянні полярних показників важливо враховувати ступінь домінування тієї або іншої стратегії діяльнісного поведження й ступінь їхніх якісних розходжень.

Істотне місце в ході аналізу виявлених результатів повинно займати системне зіставлення взаємозв'язків між усіма шкалами. Наявність позитивних і негативних кореляцій кожної зі шкал з іншими дозволить визначити головні моменти в удосконаленні своєї професійної діяльності.

Крім того, не менш важливо проаналізувати відповіді з позиції статтєво-вікових і мотиваційних розходжень, закладених в аркуші відповідей.

## **2.18 Методика «Індивідуальний стиль викладання» (за А. Марковою, А. Нікановою)**

*Методика може бути корисною для студентів випускних курсів, які проходять переддипломну практику в закладах освіти.*

*Інструкція:* у запропонованому запитальнику відзначте варіанти відповідей, що підходять до вас. При збігу двох-трьох варіантів відзначайте всі стовпчики. Підрахуйте кількість відповідей у кожному із чотирьох стовпчиків. У такий спосіб ви зможете визначити свій стиль роботи.

Запитання	Варіанти відповідей			
	ЕІС	ЕМС	РІС	РМС
1. Ви складаєте докладний план уроку?	ні	так	ні	так
2. Ви плануєте урок лише загалом?	так	ні	так	ні
3. Чи часто ви відхиляєтесь від плану уроку?	так	так	так	ні
4. Чи відхиляєтеся ви від плану, помітивши прогалини у знаннях учнів або труднощі у засвоєнні матеріалу?	ні	так	так	так
5. Ви відводите більшу частину уроку поясненню нового матеріалу?	так	так	ні	ні
6. Ви постійно стежите за тим, як засвоюється новий матеріал у процесі пояснення?	ні	так	так	так
7. Чи часто ви звертаєтесь до учнів із запитаннями у процесі пояснення?	ні	так	так	так
8. У процесі опитування достатньо часу ви відводите відповіді кожного учня?	ні	ні	так	так
9. Ви завжди домагаєтесь абсолютно правильних відповідей?	ні	так	так	так
10. Ви завжди домагаєтесь, щоб опитуваний самостійно виправив свою відповідь?	ні	ні	так	так
11. Ви часто використовуєте додатковий матеріал при поясненні?	так	так	так	ні
12. Ви часто змінюєте теми уроків на уроці?	так	так	ні	ні
13. Чи допускаєте ви, що опитування учнів спонтанно перейшло у колективне обговорення нового навчального матеріалу?	так	ні	ні	ні
14. Ви одразу відповідаєте на несподівані запитання учнів?	так	ні	ні	ні
15. Ви постійно стежите за активністю всіх учнів під час опитування?	ні	так	ні	ні
16. Чи може непередготовленість або настроїв учнів під час уроку вивести вас із рівноваги?	так	так	ні	ні
17. Ви завжди самі виправляєте помилки учнів?	так	так	ні	ні
18. Ви завжди укладаєтесь в межі уроку?	ні	ні	так	так
19. Ви суворо стежите за тим, щоб учні виконували перевірочні роботи самостійно: без підказок, не підглядаючи в підручник?	ні	так	ні	так
20. Ви завжди докладно оцінюєте кожну відповідь?	ні	так	так	так
21. Чи різко ви відрізняєте ваші вимоги до сильних і слабких учнів?	так	ні	ні	ні



22. Чи часто ви заохочуєте за гарні відповіді?	так	так	так	ні
23. Чи часто ви осуджуєте за погані відповіді?	ні	так	ні	так
24. Чи часто ви контролюєте знання учнів?	ні	так	ні	так
25. Чи часто ви перевіряєте пройдений матеріал?	ні	так	так	так
26. Ви можете перейти до вивчення наступної теми, не будучи впевненим, що попередній матеріал засвоєний усіма учнями?	так	ні	так	ні
27. Як ви думаєте, учням зазвичай цікаво у вас на уроках?	так	так	так	ні
28. Як ви думаєте, учням зазвичай приємно у вас на уроках?	так	так	так	ні
29. Ви постійно підтримуєте високий темп уроку?	так	так	ні	ні
30. Ви занадто переживаєте невиконання учнями домашнього завдання?	ні	так	ні	ні
31. Ви завжди вимагаєте чіткого дотримання дисципліни на уроці?	ні	так	ні	так
32. Вас відволікає «робочий шум» на уроці?	ні	так	ні	так
33. Ви часто аналізуєте свою діяльність на уроці?	ні	так	ні	так

### *Обробка отриманих результатів*

Найбільша кількість відповідей «так» в одному зі стовпчиків свідчить про перевагу у вчителя стилю, зазначеного в цьому стовпчику.

*Проаналізуємо особливості кожного стилю.*

**Емоційно-імпровізаційний стиль (ЕІС).** Учителя з ЕІС відрізняє переважна орієнтація на процес навчання. Пояснення нового матеріалу вчитель будує логічно, цікаво, однак у процесі пояснення в нього найчастіше відсутній зворотний зв'язок з учнями. Під час опитування вчитель із ЕІС звертається до великої кількості учнів, в основному сильних, що цікавлять його, опитує їх у швидкому темпі, ставить неформальні запитання, але мало дає їм говорити, не чекає, коли вони відповідь сформулюють самостійно. Для вчителя з ЕІС характерне недостатньо адекватне планування навчально-виховного процесу. Для відпрацювання на уроці він вибирає найцікавіший матеріал; менш цікавий матеріал, хоча й важливий, він залишає для самостійного розбору учнями. У діяльності вчителя з ЕІС недостатньо представлене закріплення і повторення навчального матеріалу, контроль знань учнів. Учителя з ЕІС

відрізняє висока оперативність, використання великого арсеналу різноманітних методів навчання. Він часто практикує колективні обговорення, стимулює спонтанні висловлення учнів. Для вчителя з ЕІС характерна інтуїтивність, що виражається в частому невмінні проаналізувати особливості та результативність своєї діяльності на уроці.

**Емоційно-методичний стиль (ЕМС).** Для вчителя з ЕМС характерна орієнтація на процес і результати навчання, адекватне планування навчально-виховного процесу, висока оперативність, певна перевага інтуїтивності над рефлексивністю. Орієнтуючись як на процес, так і на результати навчання, такий учитель адекватно планує навчально-виховний процес, поетапно відпрацьовує весь навчальний матеріал, уважно стежить за рівнем знань усіх школярів (як сильних, так і слабких), у його діяльності постійно представлені повторення та закріплення навчального матеріалу, контроль знань учнів. Такого вчителя відрізняє висока оперативність, він часто змінює види робіт на уроці, практикує колективне обговорення. Використовуючи багатий арсенал методичних прийомів при відпрацьовуванні навчального матеріалу, що й учитель із ЕІС, але, на відміну від нього, прагне активізувати дітей не зовнішньою спокусливістю, а міцно зацікавити особливостями самого предмета.

**Розмірковуючо-імпровізаційний стиль (РІС).** Для вчителя з РІС характерна орієнтація на процес і результати навчання, адекватне планування навчально-виховного процесу. У порівнянні з учителями емоційних стилів, учитель із РІС виявляє меншу винахідливість у підборі й варіюванні методів навчання, не завжди здатний забезпечити високий темп роботи, рідше практикує колективні обговорення, відносний час спонтанного мовлення його учнів під час уроку в нього менше, ніж у вчителя з емоційним стилем. Учитель із РІС менше говорить сам, особливо під час опитування, бажаючи впливати на учнів непрямим шляхом (за допомогою підказок, уточнень тощо), даючи можливість відповідаючим детально оформити відповідь.

**Розмірковуючо-методичний стиль (РМС).** Орієнтуючись переважно на результати навчання й адекватно плануючи навчально-виховний процес,

учитель із РМС проявляє консервативність у використанні засобів і способів педагогічної діяльності. Висока методичність (систематичність закріплення, повторення навчального матеріалу, контролю знань учнів) поєднується з малим стандартним набором використовуваних методів навчання, перевагою репродуктивної діяльності учнів, рідкісним проявом колективних обговорень. У процесі опитування вчитель із РМС звертається до невеликого числа учнів, даючи кожному багато часу на відповідь, особливу увагу приділяючи слабким учням. Для вчителя із РМС характерна в цілому рефлексивність.

## **2.19 Рекомендації з удосконалювання вчителем індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності**

**Емоційно-імпровізаційний стиль.** Вчителя з таким стилем досить багато переваг: високий рівень знань, артистизм, контактність, вміння цікаво подати навчальний матеріал, захопити учнів змістом, що викладається, керувати колективною роботою, варіювати різноманітні форми та методи навчання. Такі вчителі вміють створити на уроках сприятливий психологічний клімат.

До недоліків слід віднести: відсутність методичності (недостатня представленість у діяльності закріплення навчального матеріалу, контроль знань учнів). Можлива недостатня увага до рівня знань слабких учнів, недостатня вимогливість, завищена самооцінка, демонстративність, підвищена зумовлююча чутливість, залежність від ситуації на уроці.

У результаті в учнів виявляється стійкий інтерес до досліджуваного предмета і висока активність поєднується з неміцними знаннями, недостатньо сформованими навичками, вміннями.

Рекомендації щодо усунення недоліків у діяльності вчителя з ЕІС:

- зменшити кількість часу, що відводиться поясненню навчального матеріалу;
- у процесі пояснення ретельно контролювати, як засвоюється матеріал (для цього через певні проміжки часу можна звертатися до учнів із проханням

повторити сказане або відповісти на запитання);

- ніколи не переходьте до вивчення нового матеріалу, не будучи впевненим, що попередній засвоєний усіма учнями;

- уважно поставтеся до рівня знань слабких учнів;

- ретельно відпрацьовуйте весь навчальний матеріал, приділяючи велику увагу закріпленню й повторенню;

- намагайтеся активізувати учнів не зовнішньою розважальністю, а викликати в них інтерес до особливостей самого предмета;

- під час опитування більше часу відводьте відповіді кожного учня, домагайтеся правильної відповіді й ніколи не виправляйте одразу помилки;

- завжди давайте докладну й об'єктивну оцінку кожній відповіді;

- підвищуйте вимогливість: стежте, щоб учні відповідали й виконували перевірочні роботи самостійно, без підглядання й підказок;

- намагайтеся докладно планувати урок, виконувати намічений план і аналізувати свою діяльність на уроці.

**Емоційно-методичний стиль.** Учителів з таким стилем відрізняють багато переваг, високий рівень знань, контактність, проникливість, висока методичність, вимогливість, уміння цікаво подати матеріал, уміння активізувати учнів, викликавши в них інтерес до особливостей предмета, уміле варіювання форм і методів навчання.

Недоліки: дещо завищена самооцінка, певна демонстративність, підвищена чутливість, що зумовлює надмірну залежність від ситуації на уроці, настрою й підготовленості учнів.

Рекомендації щодо усунення недоліків у діяльності вчителя з ЕМС:

- намагатися менше говорити на уроці, даючи повною мірою висловитися учням;

- не виправляти одразу неправильні відповіді, а шляхом численних уточнень, доповнень, підказок домагатися, щоб опитуваний сам виправив і оформив свою відповідь;

- за можливістю виявляти більше стриманості.

**Розмірковуючо-імпровізаційний стиль.** У таких учителів ціла низка переваг: високий рівень знань, контактність, проникливість, вимогливість, вміння вірно й чітко дати навчальний матеріал, уважне ставлення до рівня знань усіх учнів, об'єктивна самооцінка, стриманість.

Недоліки: незначне варіювання форм і методів навчання, недостатня увага до постійного заохочення дисципліни на уроці.

Рекомендації з усунення недоліків у діяльності вчителя з РІС:

- ширше використовувати різноманітні методи роботи;
- частіше практикувати колективні обговорення, виявляти більше винахідливості у підборі тем, що захоплюють учнів;
- виявляти більше нетерпимості до порушень дисципліни на уроці.

**Розмірковуючо-методичний стиль.** Учитель із таким стилем має багато переваг: високу методичність, уважне ставлення до рівня знань усіх учнів, високу вимогливість.

Недоліки: невміння постійно підтримувати в учнів інтерес до досліджуваного предмета, використання стандартного набору форм і методів навчання, перевага репродуктивної, а не продуктивної діяльності, нестабільне емоційне ставлення до учнів; на уроках часто відсутній сприятливий психологічний клімат.

Рекомендації з усунення недоліків у діяльності вчителя із РМС:

- ширше застосовувати заохочення гарних відповідей, менш різко засуджувати погані;
- розширити свій арсенал методичних прийомів, ширше варіювати різноманітні форми занять;
- намагатися використовувати різні вправи для активізації навичок мовлення: ситуативні діалоги, ігри, вправи тощо;
- частіше практикувати колективні обговорення, обирати для них теми, які можуть захопити учнів.

## **2.20 Емоційні бар'єри сприйняття й розуміння навчальної інформації**

*Викладачам-початківцям і майбутнім педагогам корисно буде дізнатися про емоційні бар'єри, яких слід уникати у процесі своєї професійної та навчальної діяльності.*

Емоції є досить помітним стимулятором таких важливих пізнавальних за своєю природою психічних процесів, як пам'ять і увага. Позитивно забарвлені емоції збільшують силу асоціацій; яскравіше, краще запам'ятовуються образи, які сприймаються емоційно. Це також стосується й уваги: джерело емоційних переживань оволодіває увагою людини іноді настільки, що повністю поглинає її.

Якщо позитивні емоції школяра стимулюють його пізнавальні процеси, то негативні переживання можуть іноді стати важко переборним бар'єром між учителем і учнем.

Бар'єр навчальної настанови, за якого учень залучається до пізнавальної діяльності без емоційного переживання матеріалу, орієнтуючись лише на його оперативне запам'ятовування і відтворення, або заради мотиву обов'язку, або заради оцінки. Таке формальне засвоєння інформації, позбавлене особистісного змісту, глибини, призводить до швидкого забування матеріалу.

Бар'єр авторитарності, за якого вчитель емоційно сковує учня безапеляційним поданням матеріалу. У ситуації «інтелектуальної інтервенції» почуття учня пригнічені, він інтелектуально пасивний, по суті, відчужений від активної участі в пізнавальному процесі.

Бар'єр дидактогенного впливу виникає в учнів у разі контактів з учителем, схильним до конфліктного стилю спілкування, глузувань, нотацій, зауважень, який не вміє управляти своїм станом, приховувати роздратування. В учнів виникає стан підвищеної шкільної тривожності, що може перейти в так звані шкільні неврози: стійкий страх перед учителем, навчальною ситуацією, школою в цілому. Очевидно, що таке емоційне пригнічення практично блокує пізнавальні процеси.

Бар'єр емоційної несприйнятливості виникає в деяких школярів з низькою емоційною культурою, що не володіють багатством переживань, із

плоским, примітивним сприйняттям кольорів світу, нерозвиненою уявою. Таким учням важко «схопити» навчальний матеріал у всій складності його барвистості й значеннєвих відтінків, співпереживати вчителєві.

Бар'єр емоційної пам'яті полягає в нашаровуванні попередніх емоційних станів на поточний емоційний настрій учнів на уроці. Так, добре відомий збуджений стан дітей після уроку фізкультури, екскурсії тощо. Неприємні переживання в родині учень приносить на урок, емоційна перебудова запізнюється, відбувається відключення від сприйняття матеріалу.

Бар'єр перевантаження учнів добре відомий кожному вчителєві. Значна кількість уроків, важких предметів, монотонність інтелектуальної праці, дефіцит руху й розрядки, а на додаток до всього погане харчування – все це призводить до перевтоми дітей. Поганий психофізичний стан дітей викликає їх швидке психічне виснаження, що, у свою чергу, призводить до неуважності, апатії, байдужості учнів на уроці.

## **2.21 Методика «Визначення загальних творчих здібностей людини» (за М. Янцуром)**

Вирішення проблеми формування творчої особистості молодого громадянина значною мірою залежить від учителя, творча педагогічна діяльність якого стає міцним засобом формування і всебічного розвитку особистості кожної дитини. За допомогою поданої нижче методики майбутні вчителі мають змогу виявити рівень своїх творчих здібностей і знайти шляхи саморозвитку.

*Інструкція:* уважно прочитайте подані нижче твердження і проставте знак "+", якщо воно співпадає з Вашою думкою про себе, або «-», якщо не співпадає. Інших додаткових знаків чи записів робити не треба.

*Твердження:*

1. Як правило, я легко пристосовуюся до людей, ідей та умов.
2. Мені подобається вирішувати типові, стандартні завдання.

3. Мені здається, що я б із задоволенням створював або конструював нове, ніж покращував би, вдосконалював старе.

4. Зазвичай я обачливий, коли маю справу з колективом.

5. У більшості випадків я дію самостійно, без допомоги та підказки друзів та старших.

6. Ніколи не намагався змінити своє ставлення до себе та свої стосунки з друзями.

7. Дуже часто я утримувався від висування ідей, пропозицій, хоча й мав їх.

8. Мені часто вдається знайти нестандартні, оригінальні рішення завдань.

9. Мені подобається, коли відбувається швидка зміна різних видів діяльності.

10. Для мене є характерним прагнення реалізувати одночасно кілька ідей, вирішити декілька проблем.

11. Дуже часто я один вступаю в суперечку з однолітками або старшими.

12. Як правило, я легко погоджуюсь і підкоряюсь колективній думці.

13. У мене часто виникають оригінальні ідеї.

14. Мені подобається виконувати завдання за розробленим планом, схемою, інструкцією.

15. Я завжди охоче розповсюджую, пропагую нові ідеї.

16. Я надаю перевагу виконанню роботи по – новому, хоча знаю, що це пов'язано з ризиком бути незрозумілим товаришами, старшими.

17. Зазвичай я працюю без суттєвих змін, відхилень від тих рекомендацій, які дають учителі, батьки.

18. Мені часто доводилось виправдовувати свої дії інструкціями, правилами, рекомендаціями або авторитетами.

19. Мені подобається виконувати завдання дослідницького характеру.

20. Я завжди до кінця відстоюю свою точку зору.

### *Обробка результатів*

Обробка результатів дослідження проводиться за такою схемою. За допомогою дешифратора проводиться оцінка кожної відповіді опитуваного.



При цьому за кожну відповідь, яка співпала з номером питання в рядках «так» чи «ні», виставляється 2 бали.

#### Дешифратор до методики творчих здібностей

Відповідь	Номери питань
Так (+)	3, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 19, 20
Ні (-)	1, 2, 4, 6, 7, 12, 14, 17, 18

Результати сумуються, на основі цього визначається рівень сформованості загальних творчих здібностей.

Якщо набрано від 33 до 40 балів, то цей рівень сформованості можна оцінювати як "дуже високий";

26 – 32 бали – "високий";

13 – 25 балів – "середній";

6 – 12 балів – "низький";

0 – 5 балів – "дуже низький".

Висновок за результатами виконання методики підбивається щодо стосовно найвищих балів, що вказує на відповідний розвиток творчих здібностей. Їх також необхідно враховувати при виборі майбутньої професії.

#### **Характеристика людей з різним рівнем творчого потенціалу**

***Характерні ознаки людей з "дуже низьким" і "низьким" творчим потенціалом.***

Обачний, методичний, дисциплінований, слухняний.

Частіше вирішує готові проблеми, ніж шукає їх.

Вирішує проблеми уже апробованими і відомими методами.

Логічний, надійний.

Досягає мети будь-якою ціною, будь-якими методами, засобами.

Здатний до високого ступеню точності при виконанні дрібних операцій, шаблонної роботи.

Користується довірою колективу лише в спокійній, стандартній ситуації.

Заперечує розпорядження, норми лише в тому випадку, коли впевнений у підтримці.

***Характерні ознаки людей з "дуже високим" і "високим" творчим потенціалом.***

Мислить нестандартно, підходить до вирішення завдань під несподіваним кутом зору.

Сам шукає проблеми і шляхи їх розв'язання.

Маніпулює різними методами, шукає нові.

Нелогічний, неподатливий, часто сповнений протиріч.

У досягненні мети обходиться допустимими засобами.

Здатний виконувати шаблонну роботу протягом короткого часу. Швидко передоручає її.

Має тенденцію до керування колективом у невизначених і критичних ситуаціях.

Часто заперечує розпорядження і норми, не звертаючи уваги на існуючі звичаї.

Не схильний до сумнівів; розробляючи ідеї, не вважає за потрібне отримати підтримку керівництва.

## **2.22 Методика «Ваш творчий потенціал» (Н. Киршева, Н. Рябчикова)**

*Інструкція:* виберіть відповідь і закресліть букву, що знаходиться поряд.

*Тестові завдання*

1. Чи можна, на Вашу думку, змінити світ на краще?

а) так;

б) ні, у ньому все надто складно;

в) так, у деяких аспектах.

2. Чи думаєте Ви, що також можете брати участь у перетворенні світу?

- а) так, у багатьох випадках;
- б) ні;
- в) так, в окремих випадках.

3. Чи вважаєте Ви, що якась із Ваших ідей могла б покращити середовище, в якому Ви живете, хоча її реальні результати поки що невідомі?

- а) так, мабуть що так;
- б) малоймовірно, ні;
- в) так, можливо.

4. Чи вважаєте Ви, що коли-небудь Вам буде належати ідея чи роль, яка змінить середовище, в якому Ви живете?

- а) так, напевно що так;
- б) малоймовірно;
- в) так, можливо.

5. Відважуючись розпочати яку-небудь справу, чи впевнені Ви в її успіхові?

- а) так;
- б) часто сумніваюсь;
- в) так, частіше всього.

6. Чи відчуваєте Ви потребу зайнятися проблемою, про яку абсолютно нічого не знаєте?

- а) так, невідоме приваблює мене;
- б) невідоме мене не приваблює;
- в) залежно від теми.

7. Коли Вам трапляється займатися невідомою темою, чи відчуваєте потребу її дорозвинути:

- а) так;
- б) надаю перевагу обмежитися тим, що мені відомо, якщо цього достатньо;

в) так, але тільки в тому випадку, коли це мені до вподоби.

8. Якщо тема, яку Ви не знаєте, вас зацікавить, чи відчуваєте Ви потребу вивчити її досконало?

а) так;

б) ні, тільки основні моменти;

в) ні, тільки щоб задовольнити свою цікавість.

9. У випадку невдачі:

а) продовжуєте діяти, не дивлячись на поразку;

б) погоджуєтесь, бо невдача переконує Вас, що починання нездійснене;

в) наполягаєте, навіть коли причини невдачі здаються Вам неподоланими.

10. Чи вважаєте Ви, що професію слід вибирати в залежності від:

а) Ваших можливостей для майбутнього розвитку;

б) від її стабільності;

в) від привілеїв, які вона забезпечує.

11. Подорожуючи, чи зможете Ви легко повторити маршрут, по якому вже раз проїхали?

а) так;

б) ні, боюсь заблукати;

в) так, але лише тоді, коли він привернув мою увагу.

12. Якщо Ви брали участь у розмові, чи зможете легко пригадати всі вислови:

а) так, легко;

б) часто забуваю частину з них;

в) так, але лише ті, що мене зацікавили.

13. Почувши слово на іноземній мові, чи зможете відтворити його без помилок по складах, хоч і не розумієте його значення?

а) так;

б) якщо воно легке;

в) так, але іноді з невеликими змінами.

14. Чи любите Ви побути на самоті?

а) люблю, щоб поміркувати;

б) уникаю самотності;

в) мені все одно — чи бути на самоті, чи в компанії.

15. Виконуючи роботу, Ви вважаєте її завершеною, якщо:

а) вона доведена до кінця, і все зроблене здається Вам відмінним;

б) загалом Ви досягли своєї мети;

в) мета досягнута, не дивлячись на те, що не всі її елементи відпрацьовано до кінця.

16. Коли Ви один:

а) любите помріяти;

б) прагнете у будь-який спосіб знайти конкретну справу;

в) іноді любите помріяти, іноді поміркувати над деякими важливими для Вас питаннями.

17. Коли якесь почуття чи ідея оволодівають Вашим розумом, Вам вдається думати про них?

а) незалежно від місця й оточення, в якому Ви перебуваєте;

б) знайшовши усамітнення і цілком занурившись у роздуми;

в) зосередившись у чітко визначеному місці та якщо оточення не дуже шумне.

18. Коли у вас є ідея на яку-небудь тему, Ви:

а) коректуєте її в залежності від аргументів, які можуть бути наведені іншими;

б) залишаєтесь при своїй думці, незалежно від точки зору оточуючих;

в) змінюєте думку, якщо натрапляєте на сильний опір.

### *Аналіз результатів*

Підрахуйте бали за такою відповідністю:

*а – 3 бали, б – 1 бал, в – 2 бали.*

Питання 1, 6, 7 і 8 визначають межі Вашої *допитливості*; 2, 3, 4, 15 – *віру у себе*; 10 – *честолюбство*; 12 і 13 – *слухову пам'ять*; 11 – *зорову пам'ять*; 14 – *прагнення до незалежності*; 16 і 18 – *здатність до абстрагування*; 17 – *здатність зосередитися*.

Ці здібності складають основні якості творчої особистості, а загальна сума балів показує багатство її потенціалу.

#### ***Якщо сума балів:***

***більше 48*** – Ви маєте значний творчий потенціал, який дозволяє мати багатий вибір тем для творчості. Зумійте скористатися цими здібностями і втілити їх у справу, і Вам стануть доступними всі види творчості.

***48-24 бали*** – у Вас найбільш поширений середній творчий потенціал. Ви володієте частиною якостей, які дозволяють займатися творчістю, але Вам заважають буденні проблеми. Однак не настільки, щоб Ви не могли себе виявити як творча особистість, якщо дійсно цього захочете. Вам корисно знати, яких саме якостей бракує, щоб спробувати їх набути.

***Менше 24 балів*** – у Вас слабо виражений творчий потенціал. Ви недооцінюєте свої можливості. Брак віри у власні сили змушує думати, що Вам не варто творити. Усвідомте ці свої слабкості та спробуйте їх подолати. Спробуйте всі шляхи, що ведуть до творчості.

### **2.23 Методика «Експрес-діагностика емпатії»**

Емпатія в психології припускає не конкретну емоцію, це поняття не потрібно плутати з жалем. Це співпереживання, причому співпереживання будь-якої емоції. Іноді емпатія в психології позначає так зване емпатичне слухання, тобто розуміння емоцій іншої людини, при цьому обов'язково

необхідно дати співрозмовникові зрозуміти, що його слухають, співпереживають його проблемі та емоційному стану. Тут важливу роль грає співпереживання, розуміння. Часто це називають здатністю слухати й чути, розрізняти емоції та їхні особливості. Вивченням цього явища займається не тільки психологія, медицина, але й педагогіка.

Емпатія в педагогіці виникла не випадково. Справа в тому, що в системі освіти щоразу з'являються нові цінності, інновації, які ведуть до серйозних змін у соціально-економічному, а також культурному житті суспільства. Тому виникає потреба в людях нової формації. Якщо прочитати діючий в Україні Державний стандарт освіти, то стане зрозумілим, що величезне значення має емоційно-моральне виховання й розвиток дітей різного шкільного віку. Особистість дитини, за твердженням такої галузі науки, як соціальна емпатія, повинна бути здатна до співпереживання, співчуття, милосерддя. Дитина повинна адекватно сприймати емоції інших людей. Все це допоможе їй успішно адаптуватися в сучасному світі. Більше того, здатність до емпатії допоможе дітям брати участь у міжособистісних відносинах, контролювати свої власні почуття й емоції, щоб знати, які з них можна демонструвати на публіці, а які краще пережити в собі. Саме тому перед учителем школи стоїть завдання не тільки передати дітям знання, розвинути в них уміння й навички тієї або іншої діяльності, але й установити доброзичливі стосунки між дітьми. Все, що для цього необхідно, – це розвиток моральних якостей особистості, спілкування дітей і дорослих, а також уміння сприймати емоційний стан один одного, оцінювати свої вчинки та дії інших людей.

Методика *«Експрес-діагностика емпатії»* створена для вивчення рівня емпатії. Основним методом дослідження є тестування. Методика призначена для вчителів, викладачів. Дослідження проводить педагог-психолог раз на рік. Результати дослідження призначені для заступників керівників із навчально-виховної роботи, викладачів, вихователів, кураторів навчальних груп, класних керівників, майстрів виробничого навчання, соціальних педагогів. Методика здійснюється в стандартних умовах навчальних закладів (можлива й групова й

індивідуальна форми тестування). Інтерпретація результатів проводиться відповідно до ключа оцінки й обробки даних дослідження.

Запропонована методика спрямована на виявлення рівня емпатії педагога. Здатність до емпатії виступає як одне з професійно важливих якостей особистості.

Уміння дорослого прийняти точку зору дитини знаходить висвітлення в таких його характеристиках, як доброзичливість і повага до дітей, чуйність і дбайливість, інтерес до життя, відповідальність і вірність своїм обіцянкам, спостережливість, емоційна сприйнятливність і розуміння, тактовність та вміння зважати на думку вихованців.

Опитувальник містить 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають відношення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей.

Для опитування видається протокол, в якому відразу ж заповнюється анкетна частина. Опитувальник містить інструкцію такого змісту: "Пропонуємо оцінити кілька тверджень. Ваші відповіді не будуть розцінюватися як гарні або погані, тому просимо бути відвертими. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, які першими прийшли в голову. Прочитавши в тесті твердження, відповідно до його номера відзначте в аркуші відповідей Вашу думку під однією із шести градацій: "не знаю", "ніколи або ні", "іноді", "часто", "майже завжди", "завжди або так". Жодне із тверджень пропускати не можна.

1. Мені більше подобаються книжки про подорожі, ніж книжки із серії "Життя відомих людей".

2. Дорослих дітей дратує турбота старших.

3. Мені подобаються міркування про причини успіхів і невдач інших людей.

4. Серед усіх музичних передач надаю перевагу "Сучасні ритми".

5. Надмірну дратівливість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони тривають роками.



6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, безпричинно вразливі.
9. Коли я в дитинстві слухав сумну історію, на мої очі самі по собі наверталися сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій стан.
11. Я байдужий до критики на свою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди все батькам прощав, навіть якщо вони були не праві.
14. Якщо кінь погано тягне, його потрібно хльостати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, немов це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Я втручаюся у сварки підлітків або дорослих.
18. Я не звертаю уваги на поганий настрій своїх батьків.
19. Я подовгу спостерігаю за поведженням птахів і тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми й книжки можуть викликати сльози тільки в несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя незнайомих осіб.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних кішок і собак.
23. Усі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться її життя.
25. Побачивши покалічену тварину, я намагаюся їй чимось допомогти.
26. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
27. Людині полегшає, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну подію, я намагаюся не потрапляти в число свідків.

29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.

30. Люди перебільшують здатність тварин почувати настрій свого хазяїна.

31. Зі скрутних конфліктних ситуацій людина повинна виходити самотійно.

32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.

33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання й дивацтва людей похилого віку.

34. Мені хочеться розібратися, чому деякі мої однокласники іноді замислені.

35. Безпритульних тварин варто знищувати.

36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я переводжу розмову на іншу тему.

Обробка результатів починається з визначення достовірних даних. Для цього необхідно підрахувати, скільки відповідей певного типу припадає на зазначені номери твердження опитувальника:

"не знаю": 2, 4, 16, 18, 33;

"завжди або так": 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23.

Крім того, варто виявити, скільки разів відповідь "завжди або так" отримана на обидва твердження у таких парах:

7 і 17, 10 і 18, 17 і 31, 22 і 35, 34 і 36; скільки разів відповідь "завжди або так" отримана для одного із тверджень, а "ніколи або ні" – для іншого в таких парах: 3 і 36, 1 і 3, 17 і 28.

Результати окремих підрахунків підсумовуються. Якщо загальна сума – 5 або більше, то результат дослідження недостовірний; при сумі що дорівнює 4 – результат сумнівний; якщо ж сума не більше 3 – результат дослідження може бути визнаний достовірним.

За недостовірних і сумнівних результатах доцільно, якщо це можливо, з'ясувати причину негативного відношення опитаного до обстеження. Варто мати на увазі, що недостовірні результати можуть бути зумовлені небажанням обстежитися або прагненням навмисно давати суперечливі, нещирі відповіді,

пов'язані з порушенням розвитку деяких психічних функцій, а також соціальним інфантилізмом.

Подальша обробка достовірних результатів дослідження спрямована на одержання кількісних показників емпатії та її рівня.

Користуючись ключем-дешифратором, дослідник одержує загальну характеристику емпатії на підставі даних, які представляють усі діагностичні шкали й дають характеристику окремих складових емпатії.

За допомогою таблиці, на підставі отриманих балів, діагностується рівень емпатії кожної зі складових у цілому.

#### *Ключ-дешифратор*

Номер	Назва	Номер твердження
1	Емпатія з батьками	10, 13, 16
2	Емпатія з тваринами	19, 22, 25
3	Емпатія з людьми похилого віку	2, 5, 8
4	Емпатія з дітьми	26, 29, 35
5	Емпатія з героями художніх творів	9, 12, 15
6	Емпатія з незнайомими або малознайомими людьми	21, 24, 27

#### *Рівні емпатії*

Рівень	Кількість за шкалами	Балів у цілому
Дуже високий	15	82-90
Високий	13-14	63-81
Середній	5-12	37-62
Низький	2-4	12-36
Дуже низький	0-1	5-11

Отримані результати можна представити наочно, якщо накреслити 6 ліній довжиною по 15 см, де кожна символізує одну зі шкал, відкласти на

кожній лінії отриману величину емпатії в сантиметрах і виділити цю ділянку іншим кольором. Наприклад:

1.0	_____	7	_____	15
2.0	_____	2	_____	15
3.0	_____	4	_____	15
4.0	_____	5	_____	15
5.0	_____	3	_____	15
6.0	_____	7	_____	15

1.0 – емпатія з батьками; 2.0 – емпатія з тваринами; 3.0 – емпатія з людьми похилого віку, 4.0 – емпатія з дітьми, 5.0 – емпатія з героями художніх творів, 6.0 – емпатія з незнайомими та малознайомими людьми. Очевидно, чим коротші виділені ділянки, тим нижче рівні складових емпатії. Нерівномірність виділених ділянок є свідченням нерівномірного розвитку окремих складових емпатії.

## **2.24 Психологічні ігри та вправи, спрямовані на формування позитивного соціально-психологічного клімату студентської групи**

Соціально-психологічний клімат студентської групи дуже впливає на процес засвоєння навчального матеріалу студентами, їх прагнення займатися саморозвитком і самоосвітою, опанувати науковими знаннями та передовим педагогічним досвідом. Наведені нижче психологічні ігри та вправи допоможуть у створенні позитивного соціально-психологічного клімату, який сприятиме всебічному розвитку майбутніх фахівців.

### **Розвиток толерантності**

#### ***Гра «Знайомство»***

*Мета* гри полягає у відпрацюванні навичок уміння короткої самопрезентації та досягненні стану розкритості, відкритості, згуртованості членів групи.

### *Хід гри*

Учасники сідають у коло. Це, перш за все, можливість відкритого спілкування, відчуття особливої згуртованості, яка полегшує взаєморозуміння та взаємодію. Кожен учасник повинен представитися. Для цього він називає своє ім'я, походження свого імені (за словником, сімейна історія тощо). Далі, для більш детального розкриття своєї особистості, він вказує, з ким хотів би себе асоціювати. Наприклад, відносно:

- епітетів (веселий, жартівливий...);
- кольору (червоний, жовтий...);
- стихій (вогонь, вода, земля, повітря);
- пори року (весна, осінь, зима, літо);
- тварини (кіт, собака, тигр, кріль...).

Завершення роботи: кожному по черзі чи бажаним пропонується сказати, що нового вони дізналися про своїх одногрупників.

### ***Гра «Відчуй іншого»***

*Мета* гри полягає в знятті напруги учасників групи через включення їх у спільні фізичні дії, спробу відчутти тепло ближнього.

### *Хід гри*

Учасники сідають у коло на стільці, в середині кола знаходиться також коло із паперу.

Ведучий: “Давайте, візьмемось за руки. Утворилось 2 кола: одне всередині із паперу, друге – зовні, це ми з вами. Пропоную привітатись один з одним, але заплющивши очі. Зараз я торкатимуся до того, хто сидить поруч від мене, він прийме моє привітання і таким же чином торкнеться до свого сусіда, передаючи привітання йому, і так далі, поки моє привітання не повернеться знову до мене, тільки вже з іншої сторони”. (Гра).

Ведучий (після закінчення “Привітання”): “Чудово! А зараз ми відкриваємо очі. Поглянемо на коло, що знаходиться посередині, на що воно схоже, що можна створити? Візьмемо олівці різного кольору та папір. Кожен на аркуші паперу у вигляді пелюстки напише свої психологічні якості і

прикріпить його до кола з паперу. У середині кола з паперу напишемо група №...

Закінчивши роботу, прочитаємо, які риси притаманні членам нашої групи”.

Завершення роботи: підбиття підсумків.

### ***Гра «Що нас об’єднує»***

*Метою* гри є усвідомлення значущості згуртованості студентської групи, формування почуття розкнутості, позитивного емоційного ставлення до членів групи.

#### *Хід гри*

Усі члени стають у коло з м’ячем. Один із учасників кидає м’яч іншому і називає його ім’я та психологічну якість, яка об’єднує їх обох. При цьому супроводжує словами: “Я думаю, нас з тобою об’єднує...” і називає певну якість. Наприклад: “Я думаю, нас об’єднує така якість, як відвертість”, “Мені здається, ми з тобою життєрадісні”.

Той, хто отримує м’яч, відповідає: “Я згоден”, якщо ні – “Я подумаю”. Той, до кого потрапив м’яч, продовжує завдання, передаючи м’яч іншому.

Завершення роботи: проводиться обговорення, кожен висловлюється, що сподобалось або викликало ускладнення: ствердження чи відповіді?

### ***Гра «Приємно сказати...»***

Давайте станемо ближче один до одного, утворимо тісне коло і простягнемо руки до його середини.

За мою команду всі одночасно візьмемося за руки й зробимо це так, щоб у нашій руці опинилася чиясь рука. При цьому намагаємося не братися за руки з тими, хто стоїть поруч.

Отже, давайте почнемо. Один, два, три. Тепер, коли ви доторкнулися руками, скажіть один одному ласкаве слово.

### ***Вправа «Моя індивідуальність»***

По колу передається квітка, при цьому кожний по черзі говорить своє ім’я і називає риси характеру, які йому притаманні та починаються з букв його імені

(наприклад, Вадим – увічливий, акуратний, добрий, мужній). Риси характеру записуються на дошці. Після закінчення вправи підбиваються підсумки.

### **Міжособистісне спілкування**

З моменту створення групи в ній формується певний стиль міжособистісних стосунків і спілкування. У переважній більшості груп він формується стихійно: складаються стосунки і відносини далекі від ідеальних. Щоб зробити цей процес керованим та оптимізувати його, варто провести в групі ігрові заняття.

#### ***Гра «Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування»***

*Метою* гри є допомога студентам у визначенні важливих якостей і вмінь особистості, необхідних для ефективного спілкування.

Допоміжні матеріали: аркуш паперу А1.

#### *Хід гри*

Кожному учасникові пропонується протягом 5 хвилин самостійно скласти та записати список якостей і вмінь людини, які, на його думку, необхідні для ефективного спілкування. Після цього проводиться дискусія, метою якої є узагальнений список якостей (записується на плакаті). Кожен член групи може висловити свою думку, наводячи аргументи та приклади. Коли роботу над плакатом “Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування” буде завершено, керівник пропонує обговорити, наскільки список, складений кожним учасником індивідуально, різниться від загального.

Завершення роботи: підбиття підсумків.

#### ***Гра «Дискусія»***

*Мета* гри полягає в досягненні порозуміння та єдності членів групи шляхом розгляду різних точок зору, аргументацій щодо певної проблеми.

#### *Хід гри*

Серед учасників відбирають 5 осіб для ведення дискусії за заздалегідь підготовленою темою. Наприклад: “Особистісні якості, які повинен мати керівник (не менше п’яти)”;

“Особистісні якості, які протипоказані керівникові”.

Кожен із учасників дискусії може представляти точку зору свою чи своєї команди, узгоджену в попередній частині вправи. Учасникам дискусії пропонується за обмежений час прийти до загального рішення.

Завершення роботи: проводиться обговорення, кожен висловлюється щодо змісту і форми дискусії.

### **Емоційне взаємсприйняття та взаєморозуміння (емпатійність)**

Важливою умовою створення гармонійних стосунків між людьми є вміння виявляти та розуміти емоційний стан себе та інших. Наведена нижче гра спрямована на формування цієї здатності.

#### ***Гра «Влови настрої»***

*Мета* гри полягає в досягненні єдності групи за допомогою залучення студентів до спільної діяльності та розвитку чутливості до емоційного стану інших.

#### *Хід гри*

2–3 учасники виходять з кімнати, а інші діляться на групи. Кожній групі дається завдання за допомогою міміки і жестів показати певну емоцію (гнів, радість, подив, страждання...). Повернувшись у кімнату, учасники повинні вгадати, які емоції демонстрували групи, і пояснити, як вони вгадували.

Завершення роботи: підбиття підсумків.

### **Підвищення самооцінки**

Багато хто з першокурсників у процесі адаптації відчуває скутість, невпевненість. Цей стан можна подолати, запропонувавши психогімнастичні ігри, спрямовані на позитивну корекцію само- і взаємооцінки.

#### ***Гра «Я пишаюся...»***

*Мета* гри полягає в підвищенні самооцінки шляхом репрезентації своїх позитивних рис характеру чи вмінь.

#### *Хід гри*

Кожен учасник по черзі говорить про себе “я пишаюся” і говорить про



свої позитивні особистісні риси. Наприклад: “Я пишаюся тим, що у будь-якій ситуації залишаюся спокійним...”.

*Завершення роботи:* проводиться обговорення, кожен висловлюється про те, легко чи складно було виконувати вправу. Якщо були складнощі, то в чому вони полягали, що почували учасники, коли “пишалися” собою.

### ***Гра “Комплімент”***

Мета гри полягає в підвищенні самооцінки шляхом свідомого підкреслення позитивної якості іншої людини та створення атмосфери емоційного комфорту в групі.

#### **Хід гри**

Комплімент – свідоме підкреслення позитивної якості людини. Учасники сідають у коло та роблять по черзі комплімент своєму сусідові. Сусід дякує та робить комплімент наступному учаснику.

*Завершення роботи:* проводиться обговорення. Пропонується проаналізувати, що було легше – прийняти комплімент чи зробити його іншому? Який комплімент був найбільш вдалим?

## **2.25 Тренінгові вправи, спрямовані на збереження психологічного благополуччя педагога**

*Мета:* профілактика емоційного вигорання, навчання навичкам саморегуляції та розслаблення, формування позитивного емоційного стану, профілактика неврозів.

#### ***Завдання:***

Формування позитивного емоційного стану за допомогою позитивного промовляння.

Профілактика емоційного вигорання шляхом релаксації і саморегуляції.

Профілактика неврозів за допомогою позитивного досвіду спілкування.

Навчання способам здоров'язберігаючих технологій.

Знайомство з ідеологією позитивної педагогіки.

### ***Вправа 1. «Рукостискання»***

*Мета:* налаштувати групу на позитивний лад.

*Хід вправи*

Учасникам пропонується походити по колу і привітатися якомога з більшою кількістю учасників тренінгу і побажати того, що необхідно даному учасникові в цей момент.

### ***Вправа 2. «Моя улюблена якість»***

*Мета:* діагностика стану групи на момент початку тренінгу.

*Хід вправи*

Педагогам пропонується розділитися на пари і сісти один навпроти одного. Ведучий зачитує по черзі три позитивних якості. У парі необхідно обговорити, яка якість із перерахованих найбільше всього підходить кожному з них і чому. У колі обговорюється, в яких парах якості збіглися. Пропонуємо такі якості:

- мудрість, надійність, наполегливість;
- активність, безкорисливість, ввічливість;
- сила волі, скромність, сміливість;
- самозабуття, тактовність, терплячість;
- незворушність, чарівність, товариськість.

### ***Вправа 3. «Асоціації з іграшкою»***

*Мета:* пошук позитивного сенсу в несподіваних речах.

*Хід вправи*

Педагогам пропонується чорний не прозорий пакет з м'якими іграшками. Ведучий по колу пропонує дістати на дотик будь-яку іграшку і подумати про те, чим вона схожа на нього. Далі йде обговорення.

### ***Вправа 4. «Долоньки»***

*Мета:* використання тактильних відчуттів для характеристики тієї чи іншої людини.

*Хід вправи*

Педагогам пропонується по черзі закрити очі, а долоні розгорнути так,

щоб можна було покласти на них руки іншому учаснику. Інші учасники тренінгу тихенько підходять до нього і кладуть свої долоні на долоні цього учасника. Його завдання полягає в тому, щоб запам'ятати руки на дотик.

Обговорення відчуттів.

### ***Вправа 5. Релаксація під музику і шум води***

Після релаксації необхідно намалювати той образ води, який ви відчули. Малюєте олівцями, фарбами або фломастерами.

### ***Вправа 6. «Броунівський рух»***

*Мета:* зниження м'язового напруження і внутрішньої скутості.

#### *Хід вправи*

Учасникам пропонується під музику активно пересуватися по кімнаті. Як тільки музика вимикається і ведучий називає будь-яку цифру, учасники повинні, взявшись за руки, об'єднатися в групи з такого ж числа осіб.

Потім знову звучить музика, і ведучий пропонує об'єднатися в групи не за кількістю осіб, а за будь-якою ознакою (наприклад, за кольором очей, елементам одягу, домашніми тваринами тощо). Завдання виконується веселіше, якщо учасникам забороняється розмовляти.

### ***Вправа 7. «Мій портрет»***

*Мета:* підвищення самооцінки педагогів за допомогою позитивних погляджувань.

#### *Хід вправи*

Учасникам тренінгу пропонується намалювати свій портрет, який потім необхідно прикріпити собі на спину. Після цього необхідно рухатися по колу, а всі бажаючі можуть написати там побажання, компліменти. Потім листок знімається і всі обмінюються думками.

### ***Вправи 8. «На довірі»***

*Мета:* підвищення довіри один до одного в колективі.

#### *Хід вправи*

Ведучий пропонує розділитися на дві або три команди по 5–6 осіб. Потім дає завдання кожному з групи спробувати впасти на руки своїх колег. Завдання

інших – утримати цю людину в своїх руках. Далі обговорюються відчуття.

### ***Вправа 9. «Спільний малюнок»***

*Мета:* відчути себе частинкою колективу, яий об'єднаний спільною справою.

#### *Хід вправи*

Учасникам пропонується взяти аркуші, кольорові олівці, фломастери та намалювати на своєму аркуші що-небудь (один елемент, наприклад, сонечко, метелика тощо) та передати свій малюнок сусідові по колу. Сусід щось намалює на переданому малюнку і передає малюнок далі по колу. Всі малюють, аж поки до кожного не повернеться його малюнок.

## РОЗДІЛ ІІІ

### СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

#### **3.1. Принципи соціально-педагогічного дослідження розвитку особистості**

Підготовка майбутнього фахівця – вчителя, соціального педагога, психолога – полягає, перш за усе, у формуванні в нього дослідницьких знань, умінь і навичок, розвитку його здатності помічати у навчально-виховному процесі закладів освіти соціально-педагогічні проблеми, що перешкоджають повноцінному засвоєнню учнями змісту шкільної програми, отриманню позитивного соціального досвіду, розкриттю здібностей та обдарувань. Матеріал, наданий у цьому розділі, покликаний зорієнтувати майбутніх педагогів на грамотне та свідоме вивчення соціально-педагогічних проблем із урахуванням нових реалій сучасної школи й застосуванням відповідних соціально-педагогічних методик.

Відзначимо, що сучасна система освіти України знаходиться під детермінуючим впливом інклюзивних освітніх тенденцій, визначених у нормативних документах як міжнародного, так і внутрішньодержавного рівнів: Конвенції ООН про права дитини, Конвенції про захист і заохочення прав і гідності інвалідів, Конституції України, Законах України «Про освіту», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та інші

*Головне завдання інтегрованої та інклюзивної освіти – відкрити для дітей з обмеженими психофізичними можливостями нові, більш ефективні шляхи інтеграції у суспільство. А першим кроком на шляху його вирішення є підготовка педагогічних кадрів до вивчення соціально-педагогічних проблем, пов'язаних із спільним навчанням дітей з різним рівнем здоров'я. Це*

передбачає, насамперед, володіння науково-методичним підходом до соціально-педагогічної діагностики розвитку особистості дитини, підлітка, молодшої людини в соціальному й освітньому середовищах, особливості впливу чинників середовища на соціалізацію індивіда тощо. На жаль, серед сучасних досліджень, і не тільки соціально-педагогічного характеру, бракує праць, присвячених проблемам становлення та розвитку особистості в умовах інтегрованої та інклюзивної освіти. Часто не лише педагоги-практики, а й науковці постають перед проблемою нестачі інформації й методик для роботи з вивчення соціально-педагогічних проблем дитини у сучасному закладі освіти.

У соціальному розвитку особистості основним процесом, результат якого фіксує соціально-педагогічна діагностика, є соціальне виховання – «педагогічно орієнтована і доцільна система сприяння особистості в оптимальній реалізації здібностей та можливостей на всіх вікових етапах розвитку людини, в різних сферах мікросередовища особистості з використанням потенціалу всіх суб'єктів виховного процесу» (Н. Бура). А. Рижанова розглядає соціальне виховання як систему заходів, спрямованих на становлення та реалізацію духовного потенціалу людини, групи, суспільства; на гуманізацію відносин у соціумі. Як основний результат соціального виховання сучасні дослідники (Л. Мардахаєв, В. Нікітін, О. Рассказова, А. Рижанова, О. Пахомова, С. Харченко та ін.) розглядають *соціальність особистості*.

Теоретико-методична розробка вивчення розвитку соціальності учнів в умовах інклюзивної освіти здійснювалася нами на основі загальних принципів психодіагностики (Л. Бурлачук, Ю. Забродін, Ю. Гільбух, К. Гуревич, О. Лурия, Л. Собчик та ін.), зокрема діагностики відхилень у психофізичному розвитку особистості (В. Лубовський, Т. Іляшенко, Д. Ісаєв, А. Обухівська, О. Романенко, Т. Сак, М. Семаго, Н. Стадненко, В. Тарасун, Л. Шипіцина та ін.), принципів суб'єктного підходу (В. Дружинін), традиційних і нових підходів до соціального дослідження (Ю. Волков), а також основних домінант соціально-педагогічної діагностики (Р. Овчарова, Ю. Гончарова) й з урахуван-

ням емпіричного досвіду діагностики рівнів соціальності неповнолітніх (І. Курліщук, Ю. Лисенко, О. Хендрік, Т. Швець).

На основі аналізу поданих вище джерел нами розроблені та уточнені з урахуванням реальних умов навчального процесу у школі принципи діагностичної діяльності щодо розвитку соціальності учнів в умовах сучасної інтегрованої та інклюзивної освіти:

1. *Принцип єдності методології та діагностики*, що передбачає наявність методологічного підґрунтя певної соціально-педагогічної діагностики та взаємовідповідність теоретичних положень розробленим діагностичним процедурам та інструментарію.

2. *Принцип пріоритету телеологічного підходу над каузальним*, що визначає пріоритетність діагностики соціальності особистості за допомогою кінцевих, цільових причин її розвитку. Згаданий принцип є характерним для соціально-педагогічного підходу у дослідженнях особистості, оскільки, на думку авторів підручника «Соціально-педагогічна діагностика» Н. Краснової, Л. Харченко, Я. Юрків, І. Сьомкіної, специфіка такої діагностики полягає у розгляді особи, включеної в певні педагогічні обставини, соціально-педагогічну діяльність, яка складає сутність соціально-педагогічного процесу у всій складності й різноманітності його компонентів.

3. *Принцип суб'єкт-суб'єктних відносин* слід урахувувати під час дослідження соціальності учнів, оскільки соціальні відносини, які виникають у дослідній ситуації, виступають детермінуючим чинником, що визначає достовірність отриманих у ході діагностики даних. За принципом суб'єкт-суб'єктних відносин, чим більш близькою буде соціальність дослідника та досліджуваного, тим більш природною та достовірною виявиться діагностична картина. У зв'язку з цим, у ході діагностичного дослідження пропонуємо застосовувати низку заходів для підвищення достовірності отриманих результатів: 1) залучати до проведення діагностичних процедур волонтерів – студентську молодь, що дозволяєт реалізовувати діагностичні процедури, спираючись на положення «рівний-рівному»; 2) навчати діагностиці педагогів-

класоводів, соціальних педагогів, психологів шкіл, що мають постійний безпосередній контакт з учнями; 3) перевіряти отримані у ході дослідження результати, співставляючи їх із самооцінкою учнів, оцінками їхніх однолітків і людей з їх близького оточення.

4. *Принцип урахування динаміки розвитку* як загальнометодологічне положення теорії пізнання передбачає визнання безперервної зміни, перетворення та розвитку всіх предметів і явищ дійсності, їх переходу від одних форм і рівнів до інших. У соціально-педагогічному дослідженні сутність цього принципу наближається до його розуміння у контексті сучасних генетично-моделюючого (С. Максименко) та суб'єктно-генетичного (В. Татенко) підходів і є тісно взаємопов'язаною із попереднім принципом з тією відмінністю, що учень розглядається не лише як суб'єкт дослідницької взаємодії, а й як суб'єкт власного розвитку, який, за висловом І. Нікітіної, характеризується як «автор і виконавець генетично зумовленого життєвого проекту». Для кожного вікового етапу діагностичні процедури та інструментарій мають свою специфіку, пов'язану з віковими особливостями становлення особистості учнів.

5. *Принцип структурно-динамічної цілісності*, що виявляється у розгляді всіх структур досліджуваного об'єкта як єдиної системи, у контексті соціально-педагогічного дослідження розкривається через позиціоноване у науці розуміння соціальності як структури, розгляд якої має рівневий характер і визначає необхідність її оцінки як властивості, що може бути притаманною не тільки індивіду (підхід, позиціонований у психолого-педагогічному знанні), а й громаді (підхід, представлений в основному у соціологічних дослідженнях), соціуму у цілому (підхід, розроблений у філософській науковій думці). Реалізація зазначеного принципу під час емпіричного дослідження проблеми соціальності передбачає створення на основі середовищного підходу комплексної моделі рівневої оцінки інклюзивного простору (індекс соціальності всіх рівнів інклюзивного простору).

6. *Принцип комплексного підходу до вирішення проблем дослідження*, що зумовлений складністю самого процесу розвитку соціальності, його



діалектичністю. За цим принципом до процедури дослідження висуваються такі вимоги: багатоцільова установка при вивченні педагогічних явищ, що відображена у формулюванні декількох дослідницьких завдань – вивчення сутності явища, його рушійних сил, внутрішніх факторів, зовнішніх умов, педагогічного керівництва на основі теоретичних положень; охоплення якомога більшого числа зв'язків досліджуваного процесу, явища з іншими і виділення з них найбільш істотних; облік усіх зовнішніх впливів при проведенні дослідницької роботи, усунення випадкових впливів, що спотворюють картину педагогічного процесу; перевірку одного й того ж педагогічного факту багаторазово за допомогою різних методів дослідження, постійної перевірки й уточнення отриманих даних; філософський, логічний і психолого-педагогічний аналіз отриманих у дослідженні результатів.

7. *Принцип об'єктивності, який* вимагає: перевірки кожного факту декількома методами вивчення дитини; повторних перевірок, уточнення отриманого фактичного матеріалу в ході всієї проведеної експериментальної або дослідної роботи; фіксації всіх виявів особистості, а не тільки тих, які говорять про позитивні результати педагогічних і соціально-педагогічних впливів; зіставлення даних свого дослідження з даними інших дослідників, встановлення подібності та відмінності в характеристиці досліджуваних якостей та явищ; отримання об'єктивних даних шляхом порівняння думок учителя, батьків, товаришів і самої дитини; постійного самоконтролю дослідника за своїми власними переживаннями, емоціями, симпатіями і антипатіями.

8. *Принцип єдності діагностики та соціального виховання школярів.* У зв'язку з тим, що соціально-педагогічна діагностика має значний соціально-виховний потенціал, вона мала органічно вписатися у структуру педагогічного процесу. При розробці методики діагностичного дослідження найважливішим завданням є вмiле перетворення діагностичних методів у методи соціального виховання.

9. *Принцип одночасного вивчення колективу і особистості.* Одна з поширених помилок молодих дослідників полягає в тому, що вивчення

особистості відривається від вивчення колективу, розробляється методика індивідуального вивчення дитини. Тим часом сутність особистості висвітлюють її взаємини з навколишнім світом; зрозуміти та оцінити особистість можна лише в процесі вивчення її колективної діяльності, колективних відносин. Ось чому вивчення особистості треба починати з вивчення колективу, в якому вона формується, живе, діє. Вивчаючи дитину у відриві від колективу, ми отримаємо дані, що характеризують односторонній вияв досліджуваної якості. Щоб вивчити особистість, треба досліджувати колектив; щоб вивчити колектив, треба досліджувати особистість і її взаємини з навколишнім світом.

10. *Принцип статистичної достовірності результатів дослідження*, пов'язаний з ідеєю, згідно з якою соціально-педагогічні процеси та явища мають статистичну природу, тож закономірності, які їх визначають, виявляються лише як тенденції, що відносяться тільки до достатньо великої сукупності соціально-педагогічних ситуацій. Тому дослідження має проводитися із застосуванням статистичного підходу, який відбиває повторюваність у своїх загальних рисах педагогічних явищ і допомагає виявити істотні сторони об'єкту, що вивчаються, і означає неможливість зробити наукові висновки з аналізу однієї окремої соціально-педагогічної ситуації. Зазначений принцип детермінує необхідність робити узагальнення щодо можливих закономірностей розвитку соціальності учнів лише за умови статистичної повторюваності отриманих у різних обставинах даних і, таким чином, визначати те загальне, що є суттю досліджуваного процесу і дозволяє стверджувати про достовірність способу та результатів його діагностики.

Розробка схеми діагностичної діяльності має здійснюватися соціальним педагогом з опорою на визначені вище принципи, що забезпечить високу надійність отриманих результатів та успішність подальшої організації діяльності з учнями в умовах інклюзивної освіти.

### **3.2. Соціальність особистості як об'єкт соціально-педагогічної діагностики**

Провідною основою сучасної соціально-педагогічної діагностики є її спрямованість на вивчення соціальності особистості. Із соціально-педагогічних позицій *соціальність* розуміється як інтегрований результат процесу соціального виховання особистості, здатність людини взаємодіяти з соціальним світом, що базується на ідеях самозбереження соціуму, людства в цілому, єдності й гармонійної взаємодії людей різних національностей, соціально-вікових груп, класової приналежності, стану здоров'я, рівня розвитку й можливостей.

*Структура соціальності* як результату соціального виховання молодого покоління складається з:

- соціального досвіду особистості – єдність соціальних знань, умінь і навичок, сформованих на основі й у процесі безпосередньої взаємодії людей у соціальних групах, що забезпечують успішність обміну соціальними знаками в процесі взаємодії (когнітивна складова);

- ціннісних орієнтацій, що формуються при засвоєнні соціального досвіду, виявляються в цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах і є важливим чинником соціальної регуляції взаємин людей і поведінки індивіда (ціннісна складова);

- соціальних якостей, а також соціальних емоцій, почуттів, прагнень, бажань, переживань особистості, пов'язаних із пізнанням і самопізнанням людини (емоційно-особистісна складова);

- суб'єктності як прагнення та здатності до свідомої, відповідальної, різноманітної предметно-чуттєвої діяльності, комунікативної практики, практичного перетворення соціальних явищ і соціальної поведінки – узгодженої й послідовної сукупності соціально значущих учинків особистості (діяльнісно-поведінкова складова). Характеристика внутрішніх і зовнішніх ознак розвитку соціальності учнів залежно від вікового періоду, що є основою для визначення критеріїв оцінки соціальності, наведена нами у таблиці 3.1.

## Характеристика внутрішніх і зовнішніх ознак розвитку соціальності учнів залежно від вікового періоду

Ознаки	Віковий період	Характеристика ознак у межах кожного вікового періоду		
		молодший шкільний	середній шкільний	старший шкільний
<i>Внутрішні ознаки розвитку соціальності</i>				
Розширення сфери соціальних знань, умінь і навичок		Набуття вміння самостійно працювати за заданим алгоритмом, оцінювати свої дії, звертатися з питаннями до більш досвідчених осіб або інших джерел інформації; навички праці та інші соціальні навички включаються у психологічний простір дитини як стійкі елементи, що організують його.	Розвиток уміння організувати самостійну діяльність: визначати її цілі, засоби реалізації, оцінювати результат; оволодіння доступними стратегіями самостійного опанування інформації; знання своїх психофізичних особливостей і на цій основі активне формування тілесності; прагнення і бажання виявити сильні сторони своєї особистості в життєдіяльності класу і школи; наявність досвіду організації та підготовки колективних справ, підтримання та порушення	Набуття складних соціальних знань, умінь та навичок щодо організації власного соціального життя, пов'язаних з прагненням до автономного від дорослих існування, зокрема, найважливіша навичка прийняття відповідальних рішень.

		дисципліни; знання широкого спектру професійної діяльності людини.	
Засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних уявлень про навколишній світ	Розвиток наочно-образного мислення з елементами абстракції, що зумовлює появу теоретичного ставлення до дійсності, довільності психічних процесів, внутрішнього плану дій.	Становлення критичного мислення, поява власної думки, яку учень намагається демонструвати, заявляючи про себе; схильність до суперечок і заперечень, зменшення авторитету дорослого зводиться найчастіше до нуля.	Розвиток абстрактного логічного мислення, рефлексії власного життєвого шляху, прагнення до самореалізації; вироблення світогляду як системи поглядів на світ, суспільне життя, мораль, науку, мистецтво, людину і сенс її життя. Світогляд регулює взаємини, впливає на формування ціннісних орієнтацій, на поведінку, ставлення до людей і проектування свого майбутнього.
Розвиток механізму «самокерування процесом соціалізації» (за А. Мудриком)	Розвиток бажання грати нову роль – учня і, відповідно, виконувати всі атрибути цієї нової ролі («суб'єктивна готовність до школи»).	Становлення механізму пізнання себе через призму інших, орієнтація на те, «який я серед інших, наскільки я схожий на них».	Поглиблення та розширення рефлексивних характеристик самосвідомості; поява життєвого плану, настанова на свідому побудову власного життя.

<p>Формування системи соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей</p>	<p>Формування системи цінностей дитини через взаємовідносини і взаємодію з дорослим як носієм суспільно значущих ідеалів і справді моральних стосунків; сприйняття і розуміння таких цінностей, як «родина», «природа», «дружба»; розуміння важливості дружби в житті людини; розвиток таких особистісних якостей, як доброзичливість, відкритість, товарииськість.</p>	<p>Сприйняття та розумінні таких цінностей, як «людина», «особистість», «індивідуальність», «колектив», «Вітчизна», «світ», «людство»; сприйняття праці як основи людського життя; розвиток поваги до жінки, старшого покоління, дитини; становлення таких якостей особистості, як чуйність, емпатійність, працьовитість; заглиблення протиріччя між переконаннями, ідеалами, моральними поняттями та вчинками, що зумовлює подальший розвиток особистості.</p>	<p>Осмислення та сприйняття понять: «честь», «обов'язок», «гідність», «громадянськість», «патріотизм», «толерантність», «відповідальність», «культура», «любов», «життєва мета»; формування сприйняття людського життя як головної цінності; розвиток чесності, принциповості, уміння відстоювати свої погляди і переконання, толерантності, громадянської відповідальності та правової самосвідомості; прагнення та вміння будувати свою життєдіяльність за законами гармонії і краси, потреби у прекрасному, творчого потенціалу.</p>
<p>Засвоєння дієвопрактичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості</p>	<p>Розвиток довільності поведінки, управління своїми психічними процесами, здатності до створення внутрішнього</p>	<p>Розвиток творчого підходу до дійсності, формування вмінь вирішувати проблемні ситуації, знаходити подібність і</p>	<p>Активно формуються самосвідомість, соціальна позиція відповідального суб'єкта; розвивається самоповага, яка є</p>

	плану дій.	відмінність, визначати причину й наслідок. Розвиток зацікавленості до тих життєвих чи виховних ситуацій, у перебігу яких можна висловити свою думку і судження; здатності самостійно вирішувати проблему, брати участь у дискусії, відстоювати і доводити свою правоту.	узагальненою самооцінкою, міра прийняття себе чи нехтування собою як особистістю.
Розвиток соціальних емоцій	Набуття соціальної чутливості, залежності емоцій від впливу зовнішніх чинників; становлення диференціації сором'язливості, яка виявляється в реагуванні на людину, думка якої має значення для учня. Розвиток гідності, що виявляється у підвищеному реагуванні на соціальні оцінки.	Розвиток чуттєвої сфери особистості, що супроводжується підвищеною емоційною вразливістю; поступове становлення системи емоційного контролю через рефлексію власних афективних дій.	Відкриття свого внутрішнього емоційного світу, набуття завдяки рефлексії здатності заглиблюватися в себе, у свої переживання, усвідомлювати свої емоції не тільки як похідні від певних зовнішніх подій, а як стани власного Я; загострення переживання самотності.
<b><i>Зовнішні ознаки розвитку соціальності</i></b>			
Особливості спілкування учнів між собою та з	Отримання досвіду встановлення і здійснення	Зростання сили «Я», здатності проявляти і	Розвинуте тіло та прагнення до інтеграції з іншими

дорослими	соціальних зв'язків через переживання себе як володаря таємниці власного «Я». Набуття вміння охороняти межі власного психологічного простору із застосуванням найрізноманітніших засобів, що іноді виступають як прояви потаємності, «підтексту» у стосунках дитини з іншими людьми.	зберігати свою індивідуальність та на цій основі подолання страху втрати свого «Я» в умовах групової діяльності або інтимної душевної близькості, дружби. Отримання досвіду випробовування сили своєї особистості через протистояння думкам інших людей; розвиток усвідомлення меж свого психологічного простору, що захищають від небезпеки руйнівної дії іншого.	загострюють потребу в підтвердженні реальності власного «Я», що володіє не тільки потенційною, а й справжньою, прийнятою іншими людьми силою. Виникнення готовності до встановлення особливих відносин з іншими – відносин дружби та товаришування. Зростання цінності тих якостей інших людей і своїх власних, які зумовлюють людські взаємини.
Провідна діяльність	Виникнення потреби в суспільно значущій діяльності, якою виступає навчання в школі, при збереженні потреби у грі, особливість якої в цей період полягає в тому, що дитина може грати саму себе, прагнучи до позиції, яка не вдається в реальності.	Розвиток здатності до інтимно-особистісного спілкування, створення у колективі мікрогруп.	Становлення здатності до навчально-професійної діяльності.



Соціальний статус школярів	Отримання нового соціального статусу – «школяр»; формування здатності адаптуватися до змін у житті: входження у сферу навчання, появи нових людей, встановлення нових відносин у класному колективі.	Вихід на якісно нову соціальну позицію, в якій реально формується свідоме ставлення до себе як до члена суспільства. Розвиток претензій на визнання самостійності, рівності з дорослими, за відсутності для цього реальних передумов (фізичних, інтелектуальних, соціальних).	Загострення необхідності самовизначення, вибору свого життєвого шляху як завдання найважливішої життєвої значущості. Зосередження на виборі професії, що стає психологічним центром ситуації соціального розвитку старшокласника; оцінка нинішнього з позиції майбутнього.
Основні шляхи набуття соціального досвіду	Розвиток моральних почуттів (дружби, товаришкості, обов'язку, гуманності) зумовлений перебуванням учнів у колективі, об'єднаному спільною діяльністю; розвиток почуття симпатії, важливого для утворення малих груп; формуванню соціальних якостей (самостійності, впевненості у своїх силах, витримки, наполегливості) сприяє шкільне навчання, яке вимагає від учнів	Розвиток схильності до соціального наслідування, що іноді може привести до помилкових і навіть аморальних уявлень і вчинків; розширення соціальних інтересів, можливостей самостійного пошуку та опрацювання інформації; набуття більшої сміливості у соціальних виявах власної особистості, розвиток рефлексії щодо вчинків і подій.	Загострення потреби в увазі та повазі до індивідуальності; опанування нових шляхів і засобів самовираження, підкреслення власної унікальності; розвиток схильності до роздумів про життя, стосунки, кар'єру, мрій про майбутнє; набуття здатності висувати конкретні життєві цілі та можливостей поетапно їх реалізувати; формування навичок довірливого спілкування з дорослими,

	<p>усвідомлення й виконання обов'язкових завдань, підпорядкування їм власної активності, довільного регулювання поведінки, вміння керувати увагою, слухати, думати, запам'ятовувати, узгоджувати свої потреби з вимогами вчителя.</p>		<p>дружби з однолітками, що іноді переходить у сповідальність; отримання досвіду ранньої любові як потреби в емоційному контакті, розумінні, душевній близькості, задоволенні еротичних мотивів.</p>
<p>Головні соціально-психологічні механізми соціалізації</p>	<p>Розвиток схильності до наслідування поведінки дорослого; звички до певної соціальної ситуації, її внутрішнє не критичне прийняття – дійсна віра в існуючі в ній ідеали, правила, норми.</p>	<p>Відкриття власного «Я», розвиток емпатійності, усвідомлення власної індивідуальності та її властивостей за рахунок становлення рефлексії; набуття можливості особистісного самовираження та самореалізації.</p>	<p>Загострення необхідності в інтеграції у колектив; розширення можливостей для пізнання різних проявів життя та свого «Я» за рахунок рефлексії.</p>

### **3.3. Критерії та показники дослідження розвитку соціальності особистості**

Виходячи з поданого вище розуміння соціальності як інтегративної характеристики, для її оцінки можуть бути обґрунтовані такі критерії, які складають основу сучасної соціально-педагогічної діагностики: *когнітивний* (соціально-комунікативна компетентність, соціальні знання), *ціннісно-самооцінний* (соціальні цінності та етичні уявлення, адекватність саморозуміння особистості, переконання оточення, що вплинули на розвиток і становлення особистості дитини в процесі її соціалізації), *емоційно-особистісний* (характеристика кола спілкування, соціальні емоції, соціальні якості), *практично-діяльнісний* (соціальні вміння, соціальна поведінка, соціальна активність).

При вивченні зазначених критеріїв пропонуємо користуватися усталеним у педагогічній науці (М. Акімова, Д. Банністер, О. Борисова, Г. Вороніна, В. Дружинін, Р. Овчарова, І. Каплунович В. Козлов, В. Козлова, М. Кроз, Г. Мануйлов, С. Панталеєв, Т. Пушкіна, Г. Семенов, Л. Собчик, М. Фетискин, Ф. Франселла, Л. Фридман, О. Хохлов, П. Шептенко, О. Шаров та ін.) інструментарієм і процедурами соціально-педагогічної діагностики. Суть такої діагностики визначається, з посиланням на Ю. Гончарову, як спеціально організований процес пізнання, в якому відбувається збір інформації про вплив на особистість і соціум соціально-психологічних, педагогічних, екологічних і соціологічних чинників з метою підвищення ефективності дії на особистість педагогічних факторів. При відборі інструментарію дослідження необхідно враховувати, що за змістом і кінцевим цілям така діагностика є педагогічною, а за методикою проведення має багато спільного з психологічними та соціологічними дослідженнями. Об'єктом діагностики для соціального педагога є особистість дитини у процесі розвитку в системі її взаємодії із соціальним мікросередовищем і суб'єктами цього середовища, що здійснюють вплив на формування особистості. Предметом діагностики є соціально-педагогічна

реальність (середовище). Предмет і об'єкт діагностики відображаються у змісті діагностики. Тож у соціально-педагогічному дослідженні необхідно спиратися на різні діагностичні підходи: педагогічний, психологічний, медичний, соціологічний тощо.

Для відбору інструментарію оцінки зазначених критеріїв вивчалися відомі та добре апробовані у соціально-педагогічних дослідженнях методики, у тому числі й при дослідженні соціальності (А. Аніщенко, І. Курліщук, Ю. Лисенко, Н. Максимовська, О. Хендрик, Т. Швець).

Ураховуючи думку попередників, пропонуємо універсальний інструментарій оцінки рівня соціальності учнів в умовах інклюзивної освіти, що може застосовуватися в діагностичній діяльності соціального педагога у середніх загальноосвітніх закладах. Наведена у таблиці (Табл. 3.2) сукупність критеріїв, показників і методик діагностики розвитку соціальності забезпечує надійність та вірогідність результатів оцінки розвитку соціальності особистості учнів.

Таблиця 3.2

**Критерії, показники, методики оцінки соціальності учнів  
за когнітивним, ціннісним, емоційно-особистісним, практично-  
діяльнісним критеріями**

№	Критерій	Показники	Методика оцінки
1.	Когнітивний	Соціально-комунікативна компетентність	Опитувальник соціально-комунікативної компетентності (СКК).
		Соціальні знання	Контент-аналіз змісту документів (творів учнів щодо актуальних проблем спілкування, навчання, життя); метод соціально-педагогічних ситуацій.
		Успішність учнів у класному колективі	Контент-аналіз змісту документів, що відображають навчальні досягнення учнів; бесіди з педагогами; соціометрія.
2.	Цінніс- но-	Соціальні цінності та етичні уявлення	«Мій Всесвіт». «Життєве призначення». Методика «Що таке добре і що таке погано?

		Адекватність саморозуміння особистості	Тест-опитувальник самовідношення В. Столина, С. Пантелеєва «Самооцінювання»
		Переконання оточуючих, які вплинули на розвиток і становлення особистості дитини в процесі її соціалізації	Діагностика особистості та її соціальних зв'язків – методика «Недописана теза»
3.	<i>Емоційно-особистісний</i>	Характеристика кола спілкування	Методика «Референтні особи».
		Соціальні емоції	Проективний тест особистісних відносин, соціальних емоцій і ціннісних орієнтацій «Будиночки» О. Орехової на основі тесту відносин А.Еткінда. Методика «Веселий-сумний» Спостереження за поведінкою учнів у класному колективі.
		Соціальні якості	Спостереження за учнями в умовах шкільного середовища; експертні оцінки рівня розвитку соціальних якостей учнів.
4.	<i>Практично-діяльнісний</i>	Соціальні уміння	Спостереження за учнями в умовах шкільного середовища; експертні оцінки рівня розвитку соціальних умінь учнів.
		Соціальна поведінка	Методи якісних (експертних) оцінок педагогів та батьків. «Особиста біографія».
		Соціальна активність	«Методика реєстрації соціальної активності дитини».

### 3.4. Характеристика рівнів розвитку соціальності особистості

<b>Рівень</b>	<b>Характеристика рівня</b>
<b>Високий рівень</b>	Передбачає володіння особистістю широким спектром соціальних знань, умінь і навичок; стійке засвоєння способу мислення та соціально визнаних загальних уявлень про оточуючий світ, притаманних віку; розвинутий механізм «самокерування процесом

соціалізації»; сформовану гуманістичну систему соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей; дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості, знаходяться на високому рівні; широкий спектр соціальних емоцій; стійкі та адекватні уявлення щодо тілесності. Діяльність відповідає віковому періоду та соціальній ситуації розвитку учня; соціальний статус школяра адекватний його потребам і можливостям, не порушує права дитини, сприяє її розвитку, набуттю позитивного досвіду в колективі, володіє широким спектром шляхів набуття такого досвіду особистості; механізми та фактори соціалізації спрямовують розвиток учня позитивно. Цей рівень характеризується сформованим в учня відповідно до віку науковим світоглядом; здатністю ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних відносин; компетентністю у системі спілкування і включення у діяльність: досвідом орієнтування в соціальних ситуаціях; уміннями вірно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших людей; умінням вибирати адекватні способи контакту з ними і реалізовувати їх у процесі взаємодії; умінням поставити себе на місце іншої людини (ідентифікація), бачити і прогнозувати поведінку інших і своє власне місце в процесі спілкування (соціальна інтуїція і соціальна рефлексія); високою успішністю у різних видах діяльності, зокрема у навчанні, високим статусом у колективі. Науковим світоглядом та ідейністю, ціннісними орієнтаціями.

На різних вікових етапах спрямованість виявляється у вигляді простих утворень: позитивного ставлення до навколишньої дійсності, праці, людей. Ці відносини виражаються в діях, учинках, думках, оцінках і самооцінках. Для цього рівня характерною є наявність розвинутих, відповідних віку соціально-етичних якостей. Якості особи є результатом засвоєння дитиною форм поведінки, що існують в даному суспільстві та мають виражений зв'язок з поведінкою і мотивами діяльності особистості.

Сформовані етичні якості розкривають позитивне ставлення учнів до суспільства, праці, гуманне відношення до людей і принципово-вимогливе ставлення до самого себе. Соціальність школяра визначається не окремими позитивними якостями (товариськість, прихильність, толерантність), а їх гармонійною сукупністю, моральним змістом і спрямованістю, рівнем розвитку й вияву у реальних діях.

На цьому рівні учень демонструє активну, суб'єктну поведінку: бере участь у краєзнавчій роботі, відвідуванні виставок, музеїв, участь у творчих конкурсах, олімпіадах, відвідування творчих об'єднань. Його діями часто керує прагнення все робити красиво, тому виявляється особливий інтерес до уроків художньо-естетичного циклу. Учень виявляє прагнення внести нове в осо-

	<p>бисту діяльність, в роботу класу, творчого об'єднання. Спостерігається цілеспрямована самоосвіта учня, скромна і проста манера поведінки та спілкування.</p> <p>Учень виявляє самостійність, що виражається в умінні ставити перед собою цілі та завдання, ухвалювати рішення і робити виправданий, обґрунтований вибір способів діяльності. Тенденція до здійснення самостійних вольових учинків на основі засвоєних етичних принципів і норм, моральних переконань і звичок відбиваються в саморегуляції. Самостійність в організації діяльності й саморегуляція поведінки є основними ознаками становлення соціальності.</p>
<p><b>Середній рівень</b></p>	<p>Передбачає володіння учнем певними соціальними знаннями, уміннями та навичками; часткове засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних стійких уявлень про оточуючий світ; механізм «самокерування процесом соціалізації» слабо розвинутий; система соціальних цінностей більше залежить від зовнішнього контролю; соціально цінні якості, соціальні емоції та суб'єктність частіше проявляє у спеціально створених для цього педагогічних ситуаціях; не стійки уявлення щодо соціокультурного значення власного тіла та тіла іншого. Діяльність не завжди забезпечує психосоціальний розвиток учня у певному віковому періоді, у рамках нової соціальної ситуації; соціальний статус школярів не завжди достатньо конструктивно забезпечує набуття позитивного соціального досвіду із дорослішанням дитини, дія факторів і механізмів соціалізації може приводити до негативних наслідків у розвитку дитини. Характеризується частково сформованим науковим світоглядом; взаємодія з оточуючими людьми не завжди успішна; посередня компетентність системи спілкування і включення в діяльність: незначний досвід орієнтування в соціальних ситуаціях; не завжди вірно визначає особистісні особливості та емоційні стани інших людей; вибирає адекватні способи контакту з ними і реалізовує їх у процесі взаємодії; не завжди може зрозуміти іншого, прогнозувати його поведінку, визначити власне місце в процесі спілкування; середня успішність у різних видах діяльності, зокрема у навчанні, середній статус у колективі. Виконує громадські доручення охоче, але не вимагає цього від інших.</p> <p>Учень, що має соціальність середнього рівня, товариський, зважає на інтереси колективу, охоче виконує доручення, але сам не організовує корисні справи колективу. Часто добрий, чуйний, допомагає одноліткам і педагогам, але завжди не за власною ініціативною, а за проханням або розпорядженням; інших на добрі справи не мобілізує. Емоційна сфера й образне мислення розвинуті на середньому рівні, посередній інтерес і до спілкування з природою. Епізодична участь у роботі гуртків, студій. Не стійке</p>

	<p>бажання проявляти самостійність і наполегливість у праці; рідке відвідування виставок, музеїв, творчих об'єднань. Слабо розвинуте прагнення вносити нове в особисту діяльність, у роботу класу. Епізодична самоосвіта. Сам може бути товариським, але не цікавиться, чи мають ці якості оточення його. Вірний своєму слову, правдивий з учителями і товаришами, признається у своїх учинках, але не вимагає чесності і правдивості від інших. Як правило, добре поводить у колективі незалежно від наявності або відсутності контролю, але не вимагає хорошої поведінки від інших. Для середнього рівня властиві стійка позитивна поведінка, наявність регуляції і саморегуляції, хоча активна суспільна позиція не виявляється.</p>
<p><b>Низький рівень</b></p>	<p>Характеризується тим, що коло соціальних знань, умінь і навичок учнів незначне; спосіб мислення та стійкі уявлення про оточуючий світ часто не відповідають віку; механізм «самокерування процесом соціалізації» не розвинутий; соціальні цінності нестійкі, соціально цінні якості розвинуті слабо; суб'єктність на низькому рівні; прояв соціальних емоцій, як правило, пов'язаний із негативними подіями (порушення дисципліни, бійка тощо); уявлення про тіло не розвинуті або викривлені. Основні види діяльності не забезпечують психосоціального розвитку учня в певному віковому періоді, у рамках нової соціальної ситуації; соціальний статус школярів не відповідає віку та внутрішнім потребам дитини, гальмує її розвиток, учень володіє переважно тими шляхами набуття соціального досвіду, що забезпечують його низьку якість; фактори та механізми соціалізації діють негативно. Світогляд не відповідає віку дитини; учень не має досвіду ефективної взаємодії з оточуючими людьми в системі між особистісних відносин; низький рівень компетентності у системі спілкування і включення в діяльність: не знає, як орієнтуватися в соціальних ситуаціях; не вміє правильно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших людей; не володіє спектром адекватних способів контакту з ними; не здатен поставити себе на місце іншої людини, бачити і прогнозувати поведінку інших і своє власне місце в процесі спілкування; низька успішність з різних видів діяльності, зокрема у навчанні, низький статус у колективі (аутсайдер, відринутий). Виконує громадські доручення охоче, відповідально і з бажанням, вимагає такого ж відношення від інших. Товариський, шанує інтереси колективу, сам охоче відгукується на прохання товаришів, організовує корисні справи колективу Добрий, дбайливий, охоче допомагає всім, хто потребує його допомоги, організовує на добрі справи товаришів. Слабо розвинена емоційна сфера і образне мислення, відсутній інтерес до спілкування з природою. Не бере участь у роботі гуртків, студій, творчих конкурсах, олімпіадах. Не виявляє бажання проявляти</p>



	самостійність і наполегливість у праці. Відсутнє бажання внести нове в особисту діяльність, у роботу класу, творчого об'єднання. Етична невихованість школяра проявляється в негативному досвіді поведінки, у нерозвиненості самоорганізації й саморегуляції. Низький рівень соціальності характеризується слабким виявом позитивного, ще нестійкого досвіду поведінки, спостерігаються зриви, поведінка регулюється переважно вимогами старших та іншими зовнішніми стимулами; саморегуляція і самоорганізація ситуативні.
--	---

### 3.5. Оцінка соціальності особистості у соціальній ситуації розвитку

За поданим вище принципом динамічної цілісності розгляду досліджуваного явища, при вивченні соціальності учня, необхідною є її оцінка не лише за вказаними вище критеріями, які відбивають усталений у психолого-педагогічній науці погляд на структуру особистості, а й соціально-педагогічна діагностика наслідків впливу внутрішнього та зовнішнього середовища, що складають ситуацію його розвитку в певний віковий період у конкретних психовікових обставинах. Для підвищення об'єктивності такої діагностики, що заснована на середовищному підході, виникає необхідність визначення критерію, який віддзеркалює соціальну ситуацію розвитку учня, дозволяє отримати чітке уявлення про характер впливу чинників і суб'єктів соціального мікросередовища різних рівнів на розвиток соціальності учнів, отже, оцінити соціальність не лише як сукупність властивостей особистості, а й як характеристику мікросередовища, що відбивається на розвитку особистості.

Схема дослідження внутрішніх і зовнішніх ознак розвитку соціальності учнів у залежності від вікового періоду ґрунтується на ідеї соціальної ситуації розвитку (Л. Виготський). Причому, *ознаки розвитку соціальності особистості у певній соціальній ситуації* виступають додатковим критерієм розвитку соціальності учнів, показниками – рівень розвитку соціальності особистості у внутрішній, а також у зовнішній соціальній ситуації (табл.3.3).

Метою діагностики учнів за критерієм «*Ознаки розвитку соціальності особистості у певній соціальній ситуації*» було відображення актуального для учня конкретної вікової групи балансу впливу на його особистість внутрішньої

та зовнішньої ситуації розвитку соціальності. Серед внутрішніх ознак соціальної ситуації розвитку нами досліджувалися більш тісно пов'язані з психофізіологічним розвитком учнів, структурою їх особистості (розширення сфери соціальних знань, умінь і навичок; засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних стійких уявлень про довколишній світ; розвиток механізму «самокерування процесом соціалізації»; формування системи соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей; засвоєння дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості; розширення спектру соціальних емоцій; розвиток тілесності); серед зовнішніх – ті, що демонструють зв'язок особистісного зростання та соціокультурних обставин, наприклад: провідна діяльність (найголовніша діяльність, яка визначає і забезпечує психосоціальний розвиток людини в певному віковому періоді, у межах нової соціальної ситуації розвитку індивіда); соціальний статус школярів (специфічне становище індивіда у соціумі, які визначають його права та обов'язки, що змінюється та ускладнюється з дорослішанням дитини), основні шляхи набуття соціального досвіду особистості, механізми соціалізації тощо.

### **3.6. Карти оцінки та самооцінки рівня розвитку соціальності школярів**

За вказаною моделлю було розроблено карти оцінки та самооцінки школярів (табл.3.4) з урахуванням вікової диференціації: молодший, середній і старший шкільний вік.

Відзначимо, що така оцінка має відбуватися у динаміці, оскільки це дозволяє порівняти попередній рівень розвитку соціальності учня з його актуальним рівнем і збільшує об'єктивність оцінки результату соціально-педагогічної діяльності в умовах інклюзивної освіти.

**Показники, методики, рівні оцінки соціальності учнів за додатковим критерієм «Ознаки розвитку соціальності особистості у певній соціальній ситуації»**

Показники	Методика оцінки	Ознаки за рівнями		
		Низький	Середній	Високий
Ознаки розвитку соціальності особистості у внутрішній соціальній ситуації	Карта оцінки та соціальності особистості у внутрішній соціальній ситуації (авторська); Методика «Індивідуальна соціальна ситуація розвитку» І.А. Ніколаєвої.	Коло соціальних знань, умінь і навичок незначне; спосіб мислення та стійкі уявлення про оточуючий світ не відповідають віку; механізм «самокерування процесом соціалізації» не розвинутий; соціальні цінності нестійкі, соціально цінні якості розвинуті незначно; суб'єктивність на низькому рівні; вияв соціальних емоцій, як правило, пов'язаний із негативними подіями (порушення дисципліни, бійка тощо); уявлення про	Володіння певними соціальними знаннями, вміннями та навичками; часткове засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних стійких уявлень про оточуючий світ; механізм «самокерування процесом соціалізації» слабо розвинутий; система соціальних цінностей більше залежить від зовнішнього контролю; соціально цінні якості, соціальні емоції та суб'єктивність частіше проявляються у спеціально створених для цього педагогічних ситуаціях;	Володіння широким спектром соціальних знань, умінь і навичок; стійке засвоєння способу мислення та соціально визнаних стійких уявлень про оточуючий світ, притаманних віку; розвинутий механізм «самокерування процесом соціалізації»; сформована гуманістична система соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей; дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктивність особистості, знаходяться на високому рівні; широкий спектр соціальних емоцій; стійкі та адекватні уявлення щодо тілесності.

		тіло не розвинуті або викривлені.	нестійки уявлення щодо соціокультурного значення власного тіла та тіла іншого.	
Ознаки розвитку соціальності особистості у зовнішній соціальній ситуації	Карта оцінки та соціальності особистості у зовнішній соціальній ситуації; методика визначення індексу соціальності середовища класу та школи; «Матриця соціальності учня інклюзивної школи»; діагностика професійно-особистісних особливостей та стиля спілкування педагогів з дітьми.	Основні види діяльності не забезпечують повноцінний психосоціальний розвиток учня в певному віковому періоді у рамках нової соціальної ситуації; соціальний статус школярів не відповідає віку та внутрішнім потребам дитини, гальмує її розвиток, учень володіє переважно тими шляхами набуття соціального досвіду, які забезпечують його низьку якість; чинники та механізми соціалізації діють негативно.	Діяльність не завжди забезпечує психосоціальний розвиток учня у певному віковому періоді, у рамках нової соціальної ситуації; соціальний статус школярів не завжди достатньо конструктивно забезпечує набуття позитивного соціального досвіду із дорослішанням дитини, дія факторів та механізмів соціалізації може приводити до негативних наслідків у розвитку дитини.	Діяльність відповідає віковому періоду та соціальній ситуації розвитку учнів; соціальний статус школяра адекватний його потребам і можливостям і не порушує права дитини, сприяє її розвитку, набуттю позитивного досвіду в колективі, учень володіє широким спектром шляхів набуття такого досвіду особистості, механізми та фактори соціалізації спрямовують його розвиток позитивно.

**Карта оцінки та самооцінки внутрішніх і зовнішніх ознак розвитку соціальності учнів  
у залежності від вікового періоду**

Ознаки	Рівні та оцінки	Низький (1-4 бали)	Середній (5-8 балів)	Високий (9-12 балів)
<i>Карта оцінки ознак розвитку соціальності учнів молодшого шкільного віку</i>				
<b>Внутрішні ознаки розвитку соціальності</b>				
<b>1. Розширення сфери соціальних знань, умінь і навичок:</b>				
– уміння самостійно виконувати соціально значущі доручення за заданим алгоритмом				
– здатність оцінювати свої соціальні дії				
– уміння звертатися з питаннями до більш досвідчених осіб або інших джерел інформації				
– навички праці, організації свого простору, самоорганізації				
– навички соціального наслідування				
<b>2. Засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних уявлень про оточуючий світ</b>				
– кількість та якість застосування конструкцій наочно-образного мислення з елементами абстракції у ситуаціях соціальної взаємодії (розуміння абстракції у мові				

співрозмовника, користування абстрактними поняттями у власній мові)			
– теоретичне відношення до дійсності (спроби теоретичного узагальнення соціальних явищ, роздуми та міркування щодо загальнолюдських «не побутових» питань)			
<b>3. Розвиток механізму «самокерування процесом соціалізації» (за А. Мудриком)</b>			
– бажання дитини грати нову роль – учня, готовність виконувати всі атрибути цієї нової ролі			
– самостійність у побудові нових відносин			
<b>4. Формування системи соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей</b>			
– якість взаємовідносин і взаємодій дитини з дорослим як носієм суспільно значущих ідеалів і моральних відносин			
– сприйняття і розуміння таких цінностей, як «родина», «вітчизна», «природа», «дружба»			
– розвиток доброзичливості, відкритості, товариськості, розуміння важливості дружби в житті людини			
– формування вольових якостей (самостійності, упевненості у своїх силах, витримки)			
<b>5. Засвоєння дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості</b>			
– довільність поведінки (уміння дітей свідомо підкоряти свої дії правилам, орієнтуватися на задану систему вимог, уважно слухати, говорити і виконувати завдання, запропоновані в усній формі; уміння спиратися у діяльності на наочність)			
– наявність внутрішнього плану дій			
– здатність відповідати за свої вчинки, просити вибачення			

<b>6. Розвиток соціальних емоцій</b>			
– здатність сміятися разом			
– диференціація сором'язливості, яка виявляється в реагуванні на людину, думка якої має значення для дитини			
– почуття самоповаги, що виявляється в гнівному реагуванні на приниження гідності й позитивному емоційному переживанні заохочення			
– довільність емоційної реакції (уміння керувати властивою віку підвищеною емоційною вразливістю, можливість зупинити агресію, образу, керувати власним психічним станом у залежності від соціальної ситуації)			
<b>7. Розвиток уявлень про власне тіло та тілесність як соціальне явище</b>			
– розуміння абстрактного змісту понять «хвороба», «біль», «організм»			
– сформованість уявлень про фізичну досконалість красу.			
– прагнення до фізичної досконалості			
– оціночне ставлення до власного тіла та тіла іншого			
– копіювання ставлення значущої особи, у першу чергу вчителя, до учня з психофізичною вадою			
– тимчасове відтворення у поведінці здорової дитини певних, вразивших її вад і таким чином отримання «штучного» досвіду життя з психофізичним обмеженням			
<b>Зовнішні ознаки розвитку соціальності</b>			
<b>8. Особливості спілкування учнів між собою та з дорослими</b>			
– наявність системи соціальних зв'язків, їх постійне розширення			
– прагнення охороняти межі власного психологічного простору із застосуванням найрізноманітніших засобів, що можуть виявлятися у появі скритності, як би			

підтексту у відносинах дитини з іншими людьми			
– виникнення почуття симпатії, важливого для утворення малих груп, дружніх стосунків з кимось із учнів			
<b>9. Провідна діяльність</b>			
– спостерігається потреба в суспільно значущій діяльності, якою виступає навчання у школі			
– зберігається потреба у грі, особливість якої в цей період полягає в тому, що дитина може грати саму себе, прагнучи до позиції, яка не вдається в реальності			
<b>10. Соціальний статус школярів</b>			
– позитивне сприйняття та підтримка нового соціального статусу – «школяр»			
– наявність та підтвердження власною поведінкою певного соціального статусу в класі			
<b>11. Основні шляхи набуття соціального досвіду</b>			
– вияв моральних почуттів (дружби, товариськості, обов'язку, гуманності) учнів у колективних відносинах, спільній діяльності			
– наполегливість, якій сприяє шкільне навчання, що вимагає від учнів усвідомлення та виконання обов'язкових завдань, підпорядкування їм активності, довільного регулювання поведінки, вміння активно керувати увагою, слухати, думати, запам'ятовувати, узгоджувати свої потреби з вимогами вчителя			
<b>12. Головні соціально-психологічні механізми соціалізації</b>			
– наслідування поведінки дорослого			
– звичка до певної соціальної ситуації та її внутрішнє не критичне прийняття – дійсна віра в існуючі в ній ідеали, правила, норми			



**Карта оцінки ознак розвитку соціальності учнів середнього шкільного віку**

<b>Внутрішні ознаки розвитку соціальності</b>			
<b>1. Розширення сфери соціальних знань, умінь і навичок:</b>			
– уміння організувати самостійну діяльність: визначати її цілі, засоби реалізації, оцінювати результат			
– володіння доступними стратегіями самостійного вивчення тем навчальних предметів, поглиблення знань про світ			
– знання своїх психофізичних особливостей і на цій основі активне формування тілесності			
– прагнення і можливість виявити сильні сторони своєї особистості в життєдіяльності класу і школи			
– наявність досвіду організації та підготовки колективних справ, підтримання та порушення дисципліни			
– знання широкого спектру професійної діяльності людини			
<b>2. Засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних уявлень про оточуючий світ</b>			
– критичність мислення підлітка – у дитини, яка завжди і з усім погоджувалася, з'являється своя думка, яку вона намагається демонструвати, заявляючи про себе			
– схильність до дискусій і заперечень, демонстрування власної аргументованої позиції всупереч авторитету дорослого			
– демонстрація розуміння наукової картини світу, звернення до академічної аргументації, у тому числі й у побутовому спілкуванні			
<b>3. Розвиток механізму «самокерування процесом соціалізації» (за А. Мудриком)</b>			
– орієнтація підлітка на пізнання себе через призму інших, те, «який я серед інших, наскільки я схожий на них»			

– стійкість особистості			
– самостійність у прийнятті рішень щодо власної життєдіяльності			
<b>4. Формування системи соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей</b>			
– сприйняття і розуміння таких цінностей, як «людина», «особистість», «індивідуальність», «колектив», «Батьківщина», «світ», «толерантність», «гуманізм»			
– сприйняття праці як основи людського буття			
– повага до жінки, представника старшого покоління, дитини			
– розуміння чуйності, працьовитості, толерантності, товариськості як важливих особистісних якостей			
– намагання узгоджувати переконання, моральні ідеї і поняття з учинками, діями, поведінкою			
– стійкість системи оціночних суджень, моральних ідеалів			
<b>5. Засвоєння дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості</b>			
– вирішувати проблемні ситуації, знаходити подібність і відмінність, визначати причину і наслідок			
– цікаві позакласні заходи, у ході яких можна висловити свою думку і судження			
– здатність самому вирішувати проблему, брати участь у дискусії, відстоювати і доводити свою правоту			
<b>6. Розвиток соціальних емоцій</b>			
– чуттєва сфера набуває особливо важливого значення			
– не завжди є можливим контроль над своїми почуттями, часто їх бурхливе та не доречне ситуації виявлення, іноді афективне			

– прояви важкої вікової кризи, ознаками якої можуть бути упертість, егоїзм, замкнутість, спалахи гніву			
<b>7. Розвиток уявлень про власне тіло та тілесність як соціальне явище</b>			
– розуміння абстрактного змісту понять «хвороба», «біль», «організм»			
– сформованість уявлень про фізичну досконалість і красу			
– прагнення до фізичної досконалості			
– оціночне ставлення до власного тіла та тіла іншого			
<b>Зовнішні ознаки розвитку соціальності</b>			
<b>8. Особливості спілкування учнів між собою та з дорослими</b>			
– наявність системи соціальних зв'язків, їх постійне розширення			
– прагнення охороняти межі власного психологічного простору із застосуванням найрізноманітніших засобів, що можна трактувати як появу скритності, як би підтексту у відносинах дитини з іншими людьми			
– виникнення почуття симпатії, важливого для утворення малих груп, дружніх стосунків з кимось із учнів			
<b>9. Провідна діяльність</b>			
– спостерігається потреба в суспільно значущій діяльності, якою виступає навчання у школі			
– зберігається потреба у грі, особливість якої в цей період полягає в тому, що дитина може грати саму себе, прагнучи до позиції, яка не вдається в реальності			
<b>10. Соціальний статус школярів</b>			
– позитивне сприйняття та підтримка нового соціального статусу – «школяр»			
– наявність і підтвердження власною поведінкою певного соціального статусу в			

класі			
<b><i>11. Основні шляхи набуття соціального досвіду</i></b>			
– вияв моральних почуттів (дружби, товарищкості, обов’язку, гуманності) учнів у колективних відносинах, спільній діяльності			
– розвиток наполегливості, якому сприяє шкільне навчання, що вимагає від учнів усвідомлення й виконання обов’язкових завдань, підпорядкування їм активності, довільного регулювання поведінки, узгодження своїх потреб з вимогами вчителя			
<b><i>12. Головні соціально-психологічні механізми соціалізації</i></b>			
– наслідування поведінки дорослого			
– звичка до певної соціальної ситуації та її внутрішнє не критичне прийняття – віра в існуючі в ній ідеали, правила, норми			

**Карта оцінки ознак розвитку соціальності учнів старшого шкільного віку**

<b>Внутрішні ознаки розвитку соціальності</b>			
<b>1. Розширення сфери соціальних знань, умінь і навичок:</b>			
– уміння організувати самостійну діяльність: визначати її цілі, засоби реалізації, оцінювати результат			
– володіння доступними стратегіями самостійного вивчення тем навчальних предметів, поглиблення знань про світ			
– знання своїх психофізичних особливостей і на цій основі активне формування тілесності			
– прагнення і можливість виявити сильні сторони своєї особистості в життєдіяльності класу і школи			
– наявність досвіду організації та підготовки колективних справ, підтримання та порушення дисципліни			
– знання широкого спектру професійної діяльності людини			
<b>2. Засвоєння певного способу мислення та соціально визнаних уявлень про оточуючий світ</b>			
– критичність мислення підлітка – у дитини, яка завжди і з усім погоджувалася, з'являється своя думка, яку вона намагається демонструвати, заявляючи про себе			
– схильність до дискусій і заперечень, демонстрування власної аргументованої позиції всупереч авторитету дорослого			
– демонстрація розуміння наукової картини світу, звернення до академічної аргументації, у тому числі й у побутовому спілкуванні			
<b>3. Розвиток механізму «самокерування процесом соціалізації» (за А. Мудриком)</b>			
– орієнтація підлітка на пізнання себе через призму інших, те, «який я серед інших, наскільки я схожий на них»			

– стійкість особистості			
– самостійність у прийнятті рішень щодо власної життєдіяльності			
<b>4. Формування системи соціальних цінностей особистості, соціально цінних якостей</b>			
– сприйняття і розуміння таких цінностей, як «людина», «особистість», «індивідуальність», «колектив», «Батьківщина», «світ», «толерантність», «гуманізм»			
– сприйняття праці як основи людського буття			
– повага до жінки, представника старшого покоління, дитини			
– розуміння чуйності, працьовитості, толерантності, товариськості як важливих особистісних якостей			
– намагання узгоджувати переконання, моральні ідеї і поняття з учинками, діями, поведінкою			
– стійкість системи оціночних суджень, моральних ідеалів			
<b>5. Засвоєння дієво-практичних властивостей, що забезпечують суб'єктність особистості</b>			
– вирішувати проблемні ситуації, знаходити подібність і відмінність, визначати причину і наслідок			
– цікаві позакласні заходи, у ході яких можна висловити свою думку і судження			
– можливість самостійно вирішувати проблему, брати участь у дискусії, відстоювати і доводити свою правоту			
<b>6. Розвиток соціальних емоцій</b>			
– особливого значення набуває чуттєва сфера			
– свої почуття підлітки не завжди контролюють і можуть виявляти дуже бурхливо, іноді афективно			

– цей період життя дитини іноді називають періодом важкої кризи. Ознаками його можуть бути упертість, егоїзм, замкнутість, відхід у себе, спалахи гніву			
<b>7. Розвиток уявлень про власне тіло та тілесність як соціальне явище</b>			
– розуміння абстрактного змісту понять «хвороба», «біль», «організм»			
– сформованість уявлень про фізичну досконалість і красу			
– прагнення до фізичної досконалості			
– оціночне ставлення до власного тіла та тіла іншого			
<b>Зовнішні ознаки розвитку соціальності</b>			
<b>8. Особливості спілкування учнів між собою та з дорослими</b>			
– наявність системи соціальних зв'язків, їх постійне розширення			
– прагнення охороняти межі власного психологічного простору із застосуванням найрізноманітніших засобів, що можуть бути схожими на скритність, як би підтексту у відносинах дитини з іншими людьми			
– виникнення почуття симпатії, важливого для утворення малих груп, дружніх стосунків із кимось з учнів			
<b>9. Провідна діяльність</b>			
– спостерігається потреба в суспільно значущій діяльності, якою виступає навчання у школі			
– зберігається потреба у грі, особливість якої в цей період полягає в тому, що дитина може грати саму себе, прагнучи до позиції, що не вдається в реальності			
<b>10. Соціальний статус школярів</b>			
– позитивне сприйняття та підтримка нового соціального статусу – «школяр»			
– наявність і підтвердження власною поведінкою певного соціального статусу в класі			

<b><i>11. Основні шляхи набуття соціального досвіду</i></b>			
– вияв моральних почуттів (дружби, товарищкості, обов’язку, гуманності) учнів у колективних відносинах, спільній діяльності			
– розвиток наполегливості, якому сприяє шкільне навчання, що вимагає від учнів усвідомлення й виконання обов’язкових завдань, підпорядкування їм активності, довільного регулювання поведінки, узгодження своїх потреб з вимогами вчителя			
<b><i>12. Головні соціально-психологічні механізми соціалізації</i></b>			
– наслідування поведінки дорослого			
– звичка до певної соціальної ситуації та її внутрішнє не критичне прийняття – віра в існуючі в ній ідеали, правила, норми			



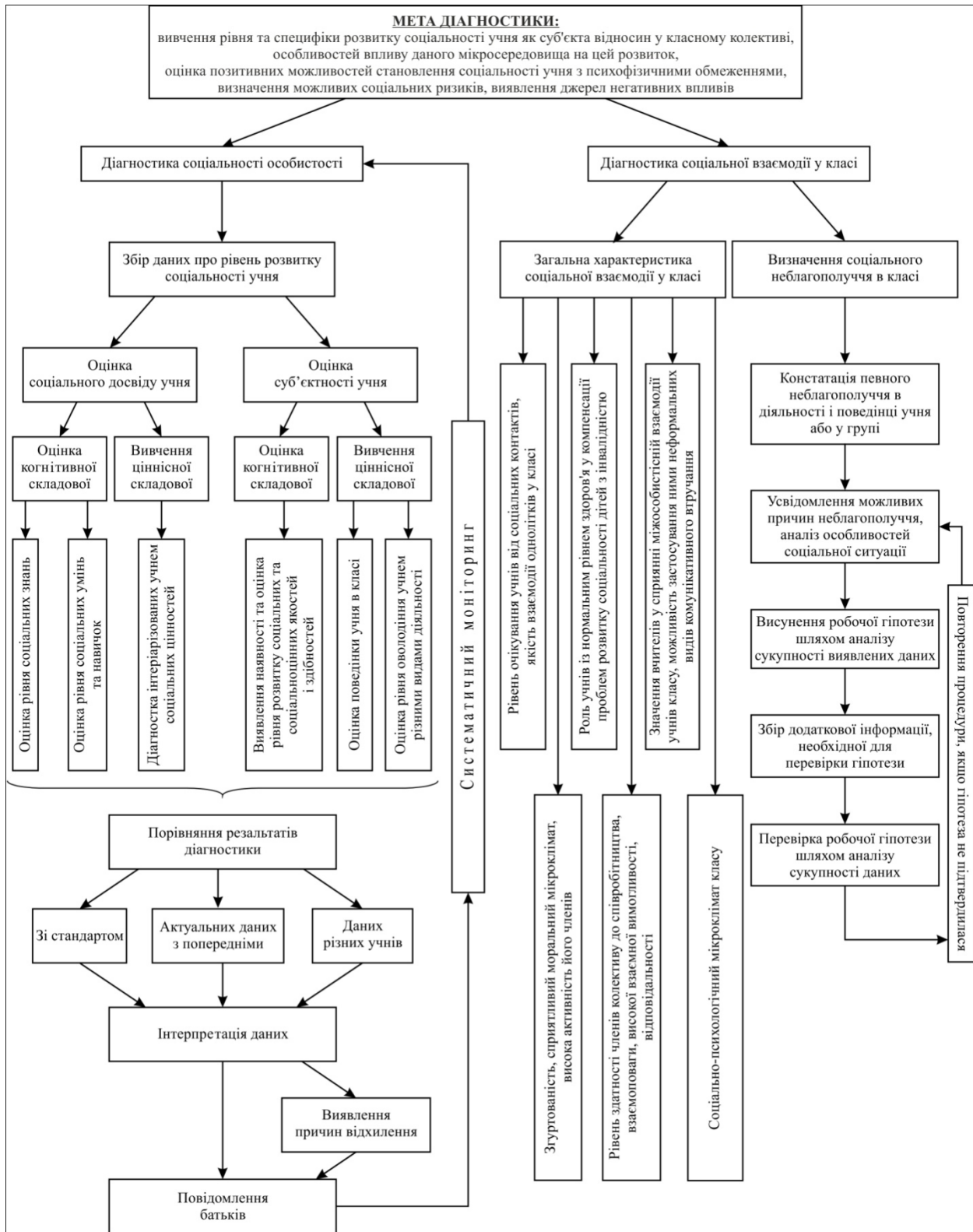
### **3.7. Моніторингово-діагностичні дослідження розвитку соціальності учнів у класному середовищі**

Під час роботи соціального педагога у школі соціально-педагогічна діагностика класного мікросередовища, як і інші соціально-педагогічні моніторингові дослідження, є необхідною умовою об'єктивної оцінки процесу і результату соціально-педагогічної діяльності, отримання зворотного зв'язку. Тому вважаємо за потрібне коротко зупинитися на з'ясуванні деяких засобів, пов'язаних з діагностикою та моніторингом розвитку соціальності учнів в умовах інклюзивної освіти.

Основним суб'єктом такої роботи виступає соціальний педагог, у школах, де такого спеціаліста немає, – психолог і педагог-організатор. На основі аналізу літератури та власних узагальнень для таких фахівців пропонуємо методичні рекомендації з діагностики соціальності учнів у класному колективі й стану шкільного середовища.

Робота соціальних педагогів з діагностики рівня соціальності членів класного колективу полягає у реалізації різних видів діагностичної діяльності за алгоритмом, поданим на рис. 3.1, що забезпечує вивчення особистості дитини та класного колективу й створює підстави для упровадження індивідуального і диференційованого підходу до розвитку їх соціальності в процесі навчання і виховання у школі.

Вивчення особистості та колективу має відбуватися у єдності й спрямовуватися, у першу чергу, не на оцінку наявних обмежень розвитку або недоліків у взаєминах, а на пошук резервів особистості й колективу, нерозкритих можливостей і потенціалів. Запропонований фахівцям інструментарій соціально-педагогічної діагностики учнів і класу та процедури діагностики (збір даних; порівняння; інтерпретація; аналіз, прогнозування; зведення результатів діагностичної діяльності) забезпечують ґрунтовний аналіз причин соціальної поведінки, мотивів, цінностей особистості, а не лише на констатацію фактів.



**Рис. 3.1. Алгоритм соціально-педагогічної діагностики розвитку соціальності учнів у класному колективі**

Діагностика розпочинається зі збору даних, на основі яких фахівці роблять висновки про рівень соціальності учнів, здійснюють порівняння актуальної поведінки учня з попередньою, а також з поведінкою інших осіб, з описом стандартної поведінки.

Під час проведення діагностики необхідно враховувати, що дослідження процесу розвитку соціальності кожного учня має здійснюватися впродовж усіх років його навчання. Соціальним педагогам необхідно проводити комплексну діагностику всіх учнів без виключення. Для цього на початку, наприкінці та протягом навчального року у школах необхідно запланувати проведення систематичних діагностичних зрізів з кожної з складових розвитку соціальності особистості. У разі неможливості проведення такого зрізу відносно конкретного учня у встановлений час (через хворобу або з інших причин) цей зріз проводиться найближчим часом.

Найбільш доречним інструментарієм, який є однією з інтерпретацій соціального паспорта учня з можливістю кількісної оцінки рівня його соціальності та дозволяє проводити не тільки первинну діагностику, а й моніторинг розвитку соціальності учнів у процесі навчання, виступає «Матриця соціальності учня інклюзивної школи» (табл.3.5).

Таблиця 3.5

**Матриця соціальності учня інклюзивної школи**

№	Соціальні характеристики учня	Бал	Оцінка
1.	Склад сім'ї дитини:		
	– матір, батько, дідусь, бабуся, сестри, брати;	5	
	– лише матір і батько;	4	
	– матір і вітчим, батько і мачуха;	3	
	– одна матір або один батько;	2	
– немає батьків. Замість них – опікуни, родичі	1		
2.	Шкільна успішність:		
	– висока;	5	
	– добра;	4	
	– задовільна;	3	
	– незадовільна;	2	
– дитина відвідує школу рідко	1		

3.	Здоров'я дитини: – практично здорова; – часто хворіє в межах нормального розвитку; – має хронічні соматичні хвороби; – має фізичні обмеження, соматичні хвороби на тлі збереженого інтелекту; – має вроджені патології, нервово-психічні хвороби, дещо відстає в розумовому розвитку	5 4 3 2 1	
4.	Санітарно-житлові умови життя сім'ї: – власний будинок або власна квартира; – спільна квартира чи будинок із родичами подружжя; – більше однієї кімнати в комунальній квартирі з зручностями або наймана квартира; – власна кімната в комунальній квартирі з зручностями; – власного житла немає, гуртожиток або наймана кімната	5 4 3 2 1	
5.	Прибутки сім'ї: – високий рівень матеріального забезпечення; – грошей вистачає як на повсякденні витрати, так і на значні покупки; – на повсякденні витрати грошей вистачає, але значні покупки викликають труднощі; – вистачає лише від платні до платні; – грошей постійно не вистачає	5 4 3 2 1	
6.	Морально-психологічний клімат у сім'ї: – атмосфера доброзичливості, взаємної поваги та любові; – нормальний спосіб життя, але без особливого емоційного забарвлення; – у сім'ї конфліктна обстановка; – сім'я, що опинилася у складних життєвих обставинах; – криміногенна сім'я	5 4 3 2 1	
7.	Поведінка дитини в школі: – добра; – задовільна; – незадовільна; – неодноразово помічалися випадки асоціальної поведінки; – стоїть на обліку в інспекції у справах неповнолітніх	5 4 3 2 1	
8.	Позашкільне спілкування дитини: – постійне спілкування в позакласних та позашкільних формах виховної роботи на основі спільних позитивних інтересів;	5	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– епізодична участь у позитивно спрямованих формах дозвільної діяльності;</li> <li>– обмежене коло спілкування;</li> <li>– спілкування в асоціальних групах, комп'ютерна, Інтернет-, TV-залежність;</li> <li>– спілкування в криміногенних групах, які знаходяться на відповідному обліку</li> </ul>	<p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>	
9.	<p>Спрямованість дитини (молодший шкільний вік):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– яскраво виражене бажання бути соціально прийнятним, спрямованість на заняття улюбленою справою, досягнення успіхів у навчанні;</li> <li>– намагання досягнути успіхів у навчанні за відсутності розвинутих навчальних і позанавчальних інтересів;</li> <li>– намагання виглядати хорошим, досягнути соціального визнання, похвали вчителя (батьків) без відповідної реальної діяльнісної підтримки (пасивна адаптація);</li> <li>– відверта відраза до навчальної та позанавчальної позитивної активності, орієнтація на віртуальне спілкування або на осіб і групи із асоціальною поведінкою;</li> <li>– постійна асоціальна поведінка на уроках та у позакласній діяльності</li> </ul>	<p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>	
	<p>Спрямованість дитини (середній шкільний вік):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– бажання досягти навчальних успіхів за рахунок сумлінної праці, захопленість гуртковою роботою;</li> <li>– бажання втриматися у складі «хорошистів», ситуації позитивної захопленості певним видом діяльності не спостерігається;</li> <li>– бажання здаватися хорошим будь-якою ціною без відповідної реальної діяльнісної підтримки (пасивна адаптація);</li> <li>– відраза до навчальної праці та спілкування з класом, потяг формування шкідливих звичок, комп'ютерної залежності, суїциду;</li> <li>– участь у асоціальних діях, здійснюваних у складі груп підлітків, виражена адитивна поведінка</li> </ul>	<p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>	
	<p>Спрямованість дитини (старший шкільний вік):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– чітко визначені життєві плани, сформований відповідний рефлекс цілі;</li> <li>– позитивна орієнтація на формування життєвих цілей, але уявлення про шляхи і засоби їх досягнення розпливчасті або не зовсім соціально позитивні;</li> <li>– відсутність позитивних перспективних цілей, соціальна</li> </ul>	<p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">4</p>	

	незрілість, інфантилізм, замкненість, схильність до ігнорування проблем; – негативні цільові орієнтації, примітивні, бездуховні; референтна група – ровесники з асоціальною спрямованістю інтересів; – участь у правопорушеннях; постановка на облік в інспекції у справах неповнолітніх	3 2 1	
10.	Емоційні стосунки батьків з дітьми: – атмосфера довіри, демократизм стосунків, підтримка; – батьки зайняті собою, але ставлення до дітей доброзичливе, зацікавлене; – гіперпіклування, сліпа любов, «перепоручення» дітей бабусям та іншим родичам; – батьки не цікавляться дітьми, бездоглядність дітей; – конфліктні стосунки батьків із дітьми, випадки насильства у родині	5 4 3 2 1	
11.	Інтелектуальний фон сім'ї: – сімейна бібліотека, преса, телевізор, картини, часті розмови за межами побутових справ; – сімейна бібліотека, телевізор, картини, однак розмови найчастіше знаходяться в рамках побутових справ; – книга присутня в квартирі, але культ її відсутній; – розмови не виходять за рамки побутових справ, основне джерело інформації дітей – Інтернет; – крім підручників, інших книг немає; основне джерело інформації – телевізор; – відсутні книги і будь-які засоби інформації	5 4 3 2 1	
<p>Результати діагностичної роботи підраховуються за ключем, де найбільша загальна сума балів може складати 55 балів. Оцінки розподіляються таким чином: 11 балів та нижче – низький рівень соціальності, приналежність учня до групи високого соціального ризику; від 11 до 22 балів – рівень соціальності нижче середнього; від 22 до 33 балів – середній рівень соціальності зі схильністю до входження у групу соціального ризику; від 33 до 44 балів – рівень соціальності вище середнього; більше 44 балів – високий рівень соціальності.</p>			

На основі проведеної діагностики соціальними педагогами здійснюється соціально-педагогічний аналіз і прогнозування, яке дозволяє передбачати розвиток соціальності учня у школі та поведінку дитини в інших середовищах, різних ситуаціях або у майбутньому.

Відзначимо, що низькій рівень соціальності виявляють учні із соціально несприятливими умовами соціалізації. Далеко не всі такі школярі відзначаються психо-фізіологічними відхиленнями та/або СЖО, значна кількість з них належить до благополучних сімей, у тому числі й матеріально забезпечених, де панує несприятливий стиль спілкування між членами родини. Деякі діти мають вади здоров'я, зокрема психічного розвитку, що ігноруються або приховуються батьками. Проте найбільш вагомою причиною низького рівня розвитку соціальності учнів виявляються проблеми соціальної взаємодії у класному колективі. Зокрема, випадки не толерантного ставлення учнів один до одного, переслідування та психологічного тиску на дитину, що стає жертвою образ і навіть насильства з боку однолітків, а також непрофесійне ставлення вчителів до учнів у класі, підтримка «улюбленців», маніпулювання думкою колективу щодо учнів, що є особисто не симпатичними вчителю, або батьки, які не знайшли до вчителя підхід. Особливо яскраво це явище спостерігається у молодших класах. Тобто часто наявність у класному колективі учнів, що знаходилися у несприятливій для розвитку соціальності ситуації, пояснюється небажанням або невмінням педагога позитивно впливати на якість соціальної взаємодії учнів.

Виходячи із зазначеного вище, важливим аспектом соціально-педагогічної діагностики є вивчення особливостей взаємодії учнів у класі, зокрема проведення якісної характеристики взаємин між учнями та визначення соціальних ризиків для дітей, які виключені з нормальної соціальної взаємодії. Такий підхід дозволяє визначити класи відносно більш успішні щодо розвитку соціальності учнів і відносно менш успішні при проведенні масових оцінок в освітньому закладі, виявити причини неуспішності та фактори успішності, порівнювати віднесені у часі дані щодо певного класу. Тож застосувати індивідуальний підхід до планування подальшої роботи із реалізації соціально-педагогічної технології розвитку соціальності учнів у школі в залежності від виявлених труднощів і конкретних умов, у яких відбувалася практична діяльність.

Діагностика розвитку соціальності школярів передбачає обов'язкове обговорення з учнями та їх батьками результатів основних її результатів.

Зворотній зв'язок розглядався нами як дієвий засіб впливу на розвиток соціальності дітей. Для оптимізації такої діяльності соціального педагога у межах діагностики рівня соціальності учнів і класного мікросередовища необхідно впроваджувати низку групових заходів з учнями та їх батьками, на яких обговорюються відносини у класному колективі в цілому, а також проводи індивідуальні консультації для учнів і їх родин. Зокрема, це: зустрічі учнів перших, п'ятих і дев'ятих класів з соціальним педагогом на теми «Приємно познайомитися», «Чи знаю я себе?», «Я і моє коло спілкування», «Чи вміємо ми взаємодіяти?», «Я – товариська людина» тощо; тренінги самопізнання для всіх учнів за бажанням; тематичні збори для батьків «Чому я навчив свою дитину?», «Як спілкуємося?», «Зрозуміти дитину – зрозуміти себе», «Як моя дитина поводить без мене» тощо.

Здійснення діагностичної діяльності у процесі розвитку соціальності учнів в інклюзивному класі є найбільш результативним за таких умов: 1) наявність відповідального – фахівця, який за функціональними обов'язками має визначати рівень розвитку соціальності учнів у сучасній школі; таким фахівцем виступає соціальний педагог; 2) вдосконалення з точки зору надійності та простоти використання діагностичних процедур та інструментарію, створення можливостей підрахунку, накопичення та аналізу даних із використанням комп'ютерних засобів; 3) єдність діагностики характеристик особистості та колективу; 4) систематичність та безперервність діагностики, наявність системи соціально-педагогічного моніторингу.

Систематичне проведення аналізу, прогнозування та ознайомлення учнів, педагогів, батьків із результатами дослідження дозволяє відстежити розвиток соціальності учнів і динаміку соціальної взаємодії у класі, поєднуючи діагностичні заходи з пошуком і розробкою оптимальних шляхів соціально-педагогічної роботи зі школярами у класному колективі. Отже, діагностика не лише є окремим етапом соціально-педагогічної діяльності, а й входить до змісту інших етапів і виступає необхідним елементом дослідної роботи.



### **3.8. Методика проведення адаптаційного заняття у роботі соціального педагога**

*Мета:* створення позитивної невимушеної довірливої атмосфери спілкування у колективі; стимулювання та закріплення у дітей інтересу до спілкування та спільної діяльності, створення можливості проявити себе, якнайкраще пізнати один одного, зацікавитися особистістю іншого.

*Цільова аудиторія:* група людей (вік майже необмежений) 10-35 осіб.

#### *Хід заняття*

1. Необхідно розмістити учасників по колу – найбільш сприятливій формі для спілкування у колективі, адже між його членами немає зорових бар'єрів.

2. Розпочинати заняття слід іграми діагностичного характеру, оскільки співставлення результатів вивчення емоційного стану учасників і напрямів їх інтересів на початку та наприкінці заходу дозволить оцінити його ефективність. Серед подібних ігор "Дерево настрою", опитувальник "Мої думки, мої почуття" та інші.

“Дерево настрою” – засіб, що дозволяє у цікавій ігровій формі визначити емоційний стан учасників заняття, оцінити його результативність. Для його проведення виготовляється малюнок дерева, крона якого розподілена на дві рівні частини, де, за допомогою листочків різного кольору, учасники символічно зображують свій настрій спочатку та після проведення заняття. Для цього їм надається відповідний зразок (веселий, активний настрій пропонується зображувати яскравими, гарячими кольорами; спокійний урівноважений – пастельними, ніжними тонами; сумний – блякими; агресивний – темними). Як правило, якщо заняття проведено успішно, емоційний фон дитини покращується, що відображається на “Дереві настрою”. Наочне зображення такої зміни додатково стимулює прагнення учасників групи до подальшого спілкування.

Опитувальник “Мої думки, мої почуття” передбачає рефлексивну діяльність учасників заняття щодо визначення власного миттєвого

психоемоційного стану. На невеликих шматочках паперу, розподілених на дві частини, їм пропонується двома-трьома словосполученнями оцінити напрям своїх думок (на одній половині) та настрої (на іншій).

Таблиця 3.6

**Опитувальник «Мої думки-мої почуття»**

	Мої думки	Мої почуття
До заходу		
Після заходу		

Заповнення опитувальника є цілком анонімним, вказується лише дата проведення, що забезпечує досить об'єктивну оцінку загальної психоемоційної картини у колективі на початку заняття. По його закінченні учасники виконують таку ж саму операцію, перегорнувши аркуш. Це дозволяє організаторам заняття визначити зміни, що відбулися у настрої та думках його учасників, оцінити результативність заходу. Нерідко опитувальник викриває помилки організаторів, відображає незадоволеність окремих дітей тими чи іншими результатами, містить критичні зауваження, що дозволяє підвищити ефективність адаптаційного заняття.

3. Заняття адаптаційного характеру передбачає створення в процесі його проведення сприятливої атмосфери знайомства, прийняття кожного, увагу до його інтересів. З цією метою використовуються адаптаційні ігри "Сніговий ком", "Коло привітань – комплімент", "Коло знайомств-інтерв'ю" та ін. Адаптаційний ефект першої з указаних ігор побудований на багаторазовому повторенні імен учасників гри, на щирому бажанні кожного учасника запам'ятати імена всіх присутніх. Гра проводиться у колі, усі по черзі називають імена тих, хто представився раніше, і лише після цього – своє ім'я, останній називає імена всіх присутніх.

Гра "Коло привітань – комплімент" проводиться так само, але кожний учасник повинен вигадати комплімент своєму попередникові, який розпочинався б на таку саму літеру, що і його ім'я, а також повторити імена

учасників, що представлялися до нього, разом з вигаданими для них компліментами (наприклад, Ольга – охайна, Микола – милий, Світлана – світла, Ірина – інтелігентна). У ході гри імена її учасників отримують значне емоційне забарвлення, компліменти асоціюються у свідомості з образом певної людини.

Гра "Коло знайомств-інтерв'ю" передбачає більш глибоке ознайомлення учасників заняття один із одним, тому потребує більше часу. Тож її не рекомендується проводити у великій, зовсім незнайомій компанії. Максимальна кількість учасників повинна становити 12-15 чоловік. Стоячи у колі, учасники розподіляються на пари, у яких протягом 3-5 хвилин проводиться "інтерв'ювання". Після короткого знайомства учасники повинні представити загалу свого партнера, підкреслюючи його цікаві риси, незвичайні інтереси та захоплення. Таке знайомство забезпечує значний адаптаційний ефект, створення позитивної атмосфери спілкування, розуміння цінності кожного.

4. Для стимулювання інтересу дітей до спільної діяльності та більшого згуртування колективу необхідно використати ігри-змагання, яким має передувати розподіл дозвільного колективу на команди, вибір капітана та визначення атрибутів команди (назви, девізу, емблеми, пісні та ін.). Під час представлення та змагання команд відзначається згуртованість мікроколективу, уміння діяти спільно, розуміти один одного. Для оцінки та формування здатності мікроколективів до взаєморозуміння доцільно використовувати такі ігри, як "Хустинки та кульки", "Психологічний портрет команди", "Струм", "Співанки", "Мозковий штурм", "Банк цікавих ідей", вікторини різноманітної тематики тощо.

Слід ураховувати, що ігри, які потребують розумового напруження, та ігри розважального характеру необхідно використовувати у розумному сполученні. Серед ігор розважального характеру – "Хустинки та кульки". Ця гра, що дає змогу оцінити та сформуванати здатність дітей до спільної діяльності. Команді дається хустка, яку вони, схопившись за краї, розтягують паралельно підлозі. На хустку кладеться маленький м'ячик. Команда повинна утримувати м'ячик 3-5 хвилин так, щоб він не падав на підлогу, але й не лежав нерухомо. Успішність гри залежить від здатності її учасників до взаємодії,

взаєморозуміння на рівні невербальних контактів. У ході гри у команді, як правило, з'являється неформальний лідер, який намагається гармонізувати дії колективу.

У веселій невимушеній атмосфері проводиться гра "Струм". Обирається ведучий, який, стоячи у середині кола, керує рухом "електричного струму". Указуючи на когось з членів колективу, він командує: "Струм пішов!". Завдання учасників – передати рух "струму", непомітно торкнувшись руки сусіда по колу. Ведучий має зупинити рух, вірно вказавши на того, хто у цей момент передає "струм".

Крім наведених вище, для проведення на адаптаційному занятті можна рекомендувати різноманітні рухливі контактні ігри, ігри з м'ячем, командні конкурси та інші заходи, що забезпечують встановлення невербального контакту між людьми. Усі вони спрямовані на подолання скутості, яка часто виникає в дитини у незвичній ситуації, новій компанії, де ще не визначені спільні інтереси та теми для розмов.

Серед ігор, які потребують певного розумового напруження і вербальної взаємодії у групі – гра "Мозковий штурм". Ця широко відома у педагогіці гра здобуває нового змістового навантаження у межах адаптаційного заняття. Командам дається завдання, пов'язане з плануванням подальшої діяльності: протягом 5-10 хвилин вони повинні генерувати якомога більше цікавих та оригінальних ідей. Оцінюється кількість ідей, їхня оригінальність, доцільність, незвичність, гумористичність. Адаптаційний ефект досягається повною заборонаю критичних зауважень, свободою висловлювань, стимулюванням гумору та жартів.

5. У ході адаптаційного заняття доцільно провести невелику вікторину, присвятивши їй загальновідомим і цікавим для дітей темам або загадати їм загадки. Це дозволить створити умови для самопрояву дітей, надасть заняттю елемент змагання, азарту. Протягом вікторини слід постійно урізноманітнювати зміст та форму питань. Так, доцільно запропонувати учасникам вікторини питання з варіантами відповідей; питання з підказками;

бліц-питання; питання, спрямовані на пошук вірної версії; питання-жарти та ін.

6. Заняття, що має тривати не більше двох годин, повинно закінчуватися так, щоб адаптаційний ефект, який було досягнуто під час попередніх заходів, зберігся якомога довше. Для цього слід створити ситуацію рефлексії, усвідомлення кожним членом колективу результатів заняття. Захід "Свічка", під час якого діти, стоячи у колі, можуть висловити свої враження від спілкування та спільної діяльності, саме спрямований на досягнення вказаної мети.

### 3.9. Методики оцінювання роботи фахівців з соціального виховання особистості

Важливим аспектом роботи суб'єктів соціального виховання в освітньому середовищі є оцінювання результатів власної діяльності, що набувається під час професійної підготовки (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

#### Матриця оцінки ефективності роботи майбутнього соціального педагога з розвитку соціальності учнів інклюзивної школи у ході педагогічної практики

№ (кількість балів)	Вид діяльності	Само-оцінка	Оцінка експерта
I.	<b>Планування діяльності:</b>		
(0-4)	1. Системність (етапність) діяльності відображена в індивідуальному плані		
(0-4)	2. Урахування в індивідуальному плані напрямів та форм роботи, відображених у планах роботи школи, соціального педагога, психолога, педагогів-організаторів, класних керівників		
(0-2)	3. Відображення в індивідуальному плані державних (регіональних, місцевих) документів, програм, наказів і рішень		
(0-3)	4. Наявність в індивідуальному плані власних авторських форм діяльності		
(0-2)	5. Наявність та якість відображення у щоденнику роботи над науково-методичною літературою школи, ознайомлення з досвідом роботи соціального педагога		

II.	<b>Діагностична діяльність:</b>		
(0-3)	1. Наявність та якість зібраного студентом у ході практики банку даних діагностичних методик		
(0-2)	2. Доцільність та орієнтованість на вирішення практичних проблем школи діагностичних досліджень		
(0-5)	3. Якість аналітичних довідок, складених за результатами діагностичних досліджень		
(0-2)	4. Якість рекомендацій, наданих соціальним педагогом за результатами досліджень		
III.	<b>Корекційна (профілактична) діяльність:</b>		
(0-2)	1. Наявність та якість банку даних корекційних (профілактичних) заходів		
(0-3)	2. Наявність та якість авторських заходів		
(0-3)	3. Володіння методами та прийомами корекційної (профілактичної) роботи (оцінюється методистом та вчителем у ході відкритих занять)		
(0-5)	4. Кількість та різноманітність форм корекційної (профілактичної) роботи		
IV.	<b>Консультативна діяльність:</b>		
(0-3)	1. Організація, проведення та відображення у звітній документації групових та індивідуальних консультацій за результатами діагностичних досліджень		
(0-3)	2. Якість розробки стратегій допомоги школярам, що мають проблеми у навчанні, поведінці (рекомендації для учня, школярів, класних керівників, батьків)		
V.	<b>Діяльність з соціального виховання учнів:</b>		
(0-2)	1. Наявність заходів з соціально-виховної роботи з учнями		
(0-3)	2. Наявність заходів щодо проведення просвітницької роботи з педагогами		
(0-3)	3. Наявність заходів щодо проведення просвітницької роботи з батьками		
VI.	<b>Навчальна діяльність:</b>		
(0-4)	1. Наявність, кількість та якість відображення у звітній документації спостережень за взаємодією учнів і вчителя на уроці		
VII.	<b>Зв'язки з громадськістю:</b>		
(0-3)	1. Організація спільної роботи спеціалістів суміжних галузей		
(0-3)	2. Здійснення соціального патронажу (допомога соціальному працівникові школи)		

VIII.	<b>Власна педагогічна робота (оцінювання роботи практиканта педагогами навчального закладу):</b>		
(-2 до 2)	1. Використання рекомендацій соціального педагога у навчально-виховній роботі класного керівника (оцінка виставляється класним керівником)		
(-2 до 2)	2. Допомога у здійсненні індивідуального підходу в навчанні школярів (оцінка виставляється класним керівником)		
(-2 до 2)	3. Позитивний вплив на учнів (оцінка виставляється класним керівником)		
(-2 до 2)	4. Вплив на соціально-психологічний клімат колективу (оцінка виставляється класним керівником)		
IX.	<b>Участь у поширенні та впровадженні передового досвіду соціальних педагогів:</b>		
(0-2)	1. Відвідування навчально-методичних заходів школи		
(0-3)	2. Упровадження у свою діяльність рекомендацій соціального педагога, психолога, педагогів-організаторів та інших фахівців школи		
(0-3)	3. Допомога соціальному педагогу у оформленні документації, виконання доручень соціального педагога		
Max 80	<b>Загальна сума</b>		

Відповідно до зазначених у таблиці критеріїв, майбутній соціальний педагог здійснює всі види практичної роботи і має можливість оцінити самостійно ефективність своєї діяльності та отримати оцінки спеціалістів, з якими він співпрацював у ході проходження педагогічної практики. Максимальна оцінка – 80 балів, може бути отримана практикантом за умови виконання всіх передбачених програмою практики видів робіт і підвищена (ще на 20 балів) під час підготовки звітної документації та проведення конференції із захисту результатів практики.

Для оцінювання фахівцем з соціального виховання ефективності власної роботи пропонуємо необхідний інструментарій (табл. 3.8).

**Методика оцінювання ефективності діяльності соціального педагога**

Назва установи \_\_\_\_\_

Соціальний педагог \_\_\_\_\_

Дата заповнення \_\_\_\_\_

№	Вид діяльності (к-ть балів)	Самооцінювання	Оцінка експерта
<b>I.</b>	<b>Планування діяльності:</b>		
<b>(0-4)</b>	1. Системність діяльності відображена у річному плані		
(0-4)	2. Планування психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу школи		
(0-2)	3. Відображення у планах державних (регіональних, місцевих) програм, наказів і рішень колегії Міністерства		
(0-3)	4. Наявність, розробленість власної програми діяльності		
(0-2)	5. Робота над науково-методичною темою району		
<b>II.</b>	<b>Психодіагностична діяльність:</b>		
<b>(0-3)</b>	1. Наявність та якість банку даних діагностичних методик		
(0-2)	2. Доцільність психодіагностичних досліджень		
(0-5)	3. Якість аналітичних довідок, складених за результатами діагностичних досліджень		
(0-2)	4. Якість рекомендацій, наданих соціальним педагогом за результатами досліджень		
<b>III.</b>	<b>Корекційно-розвивальна діяльність:</b>		
<b>(0-2)</b>	1. Наявність та якість банку даних корекційно-розвивальних програм		
(0-3)	2. Якість авторських програм		
(0-3)	3. Володіння методами та прийомами корекційно-розвивальної роботи		
(1-5)	4. Різноманітність форм корекційно-розвивальної роботи		
<b>IV.</b>	<b>Консультативна діяльність:</b>		
<b>(0-3)</b>	1. Організація і проведення групових та індивідуальних консультацій за результатами діагностичних досліджень		
(0-3)	2. Якість розробки стратегій допомоги школярам, які мають проблеми у навчанні, поведінці		



<b>V.</b>	<b>Просвітницька діяльність:</b>		
<b>(0-2)</b>	1. Якість проведення просвітницької роботи з учнями		
(0-3)	2. Якість проведення просвітницької роботи з педагогами		
(0-3)	3. Якість проведення просвітницької роботи з батьками		
<b>VI.</b>	<b>Навчальна діяльність:</b>		
<b>(0-3)</b>	1. Робота гуртків		
(0-3)	2. Розробка навчальних курсів за вибором		
(0-2)	3. Факультативні заняття		
<b>VII.</b>	<b>Зв'язки з громадськістю:</b>		
<b>(0-2)</b>	1. Організація спільної роботи спеціалістів суміжних галузей		
	2. Здійснення соціального патронажу		
<b>VIII.</b>	<b>Оцінювання роботи соціального педагога викладачами навчального закладу:</b>		
<b>(0-3)</b>	1. Використання рекомендацій соціального педагога у навчально-виховній роботі класного керівника (-2 до +2)		
	2. Допомога у здійсненні індивідуального підходу в навчанні школярів (-2 до+2)		
	3. Позитивний вплив на учнів (-2 до+2)		
	4. Вплив на соціально-психологічний клімат колективу (-2 до+2)		
<b>IX.</b>	<b>Участь у поширенні та впровадженні передового досвіду соціальних педагогів:</b>		
<b>(0-2)</b>	1. Відвідування навчально-методичних заходів		
(0-3)	2. Упровадження у свою діяльність рекомендацій РМО соціальних педагогів		
(0-3)	3. Наявність власного передового досвіду, поширення його серед колег		
	Загальна сума		

Відповідно до зазначених критеріїв, соціальний педагог здійснює всі види робіт і має можливість оцінити самостійно ефективність своєї діяльності.

### 3.10. Методика виміру товариськості учнів

На прикладі методики оцінки рівня товариськості В. Ряховського визначається, до якої категорії людей належить учень.

Мета: визначити рівень товариськості учнів.

Матеріал: текст «Методики оцінки рівня товариськості учителя» В. Ряховського, олівець або ручка і зошит для записів.

Інструкція: Вашій увазі пропонується декілька простих питань. Відповідайте швидко: "так", "ні", "іноді".

1. Вас чекає ділова зустріч. Чи вибиває вас її очікування з колії?
2. Чи викликає у вас хвилювання і незадоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на яких-небудь зборах чи подібних заходах?
3. Чи не відкладаєте ви візит до лікаря до останнього моменту?
4. Вам пропонують виїхати в місто, де ви ніколи не були. Ви прикладете максимум зусиль, щоб уникнути цього?
5. Чи любите ви ділитися своїми переживаннями з кимось?
6. Чи дратуєтеся ви, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до вас із проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь питання)?
7. Чи вірите ви, що існує проблема "батьків і дітей" і що людям різних поколінь важко розуміти один одного?
8. Чи посоромитеся ви нагадати знайомому, що він забув вам повернути речі або гроші, які зайняв кілька місяців тому?
9. В їдальні вам подали явно недоброякісну їжу. Чи промовчите ви, лише розсерджено відсунувши тарілку?
10. Залишившись наодинці з незнайомою людиною, ви не вступите з нею в бесіду і обтяжуватиметеся, якщо першою заговорить вона. Чи не так?
11. Вас жахає будь-яка довга черга, де б вона не була (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру). Чи ви вважаєте за краще відмовитися від свого наміру або встанете в "хвіст" і терпітимете в очікуванні?

12. Чи боїтеся ви брати участь у будь-якій комісії з розгляду конфліктних ситуацій?

13. У Вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури, і жодних чужих думок із цього приводу Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши висловлювання помилкової точки зору з добре відомого вам питання, чи вважаєте за краще промовчати і не вступити в суперечку?

15. Чи викликає у вас роздратування чиє-небудь прохання допомогти розібратися в тому або іншому службовому питанні або навчальній темі?

16. Чи більш охоче ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

Обробка результатів. "Так" – 2 бали, "іноді" – 1 бал, "ні" – 0 балів.

Отримані бали підсумовуються за класифікатором.

25–29 балів. Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, тому у вас мало друзів. Нові справи і необхідність нових контактів надовго виводять вас із рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте невдоволені собою. Але не обмежуйтеся лише невдоволенням – у вашій владі змінити ці особливості характеру. Хіба не буває, що при будь-якій сильній захопленості ви відчуваєте повну комунікабельність? Варто тільки забажати.

19–24 балів. Ви до певної міри товариські і в незнайомій обстановці почуваете себе цілком упевнено. Нові проблеми вас не лякають. Та все ж із новими людьми знайомитесь поступово, у спорах і диспутах берете участь неохоче. У ваших висловлюваннях іноді багато сарказму, без усіякої на те підстави. Ці недоліки можна виправити.

14–18 балів. У вас нормальний рівень комунікабельності. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою точку зору. Без неприємних переживань ідете на зустріч з новими людьми. У той же час не любите шумних компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у вас роздратування.

9–13 балів. Ви дуже товариські (іноді, можливо, навіть понад міру),

цікаві, балакучі, любите висловлюватися. Чого вам бракує, так це усидливості, терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами. Проте за бажанням ви можете себе змусити не відступати.

4–8 балів. Товариськість б'є ключем. Ви завжди в курсі всіх справ, любите брати участь у дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у вас мігрень і навіть нудьгу. Охоче берете слово з будь-якого питання, навіть якщо маєте про нього поверхневе уявлення. Усюди почуваете себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча не можете успішно довести її до кінця. З цієї причини вчителі та однолітки ставляться до вас з деяким побоюванням і сумнівами. Слід замислитися над цими фактами.

3 бали і менше. Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтеся в справи, які не мають до вас жодного відношення. Беретеся оцінювати проблеми, в яких абсолютно не компетентні. Вам необхідно навчатися стриманості.

### **3.11. Діагностика міжособових стосунків**

Мета: соціометричний тест («Соціометрія» Дж. Морено) призначений для діагностики емоційних зв'язків, взаємних симпатій між членами групи і рішення таких завдань:

- а) вимір згуртованості-роз'єднаності в групі;
- б) виявлення співвідносного авторитету членів груп за ознаками симпатії-антипатії (лідери, зірки, знехтувані);
- в) виявлення внутрішньогрупових згуртованих утворень на чолі з неформальними лідерами.

Методика дозволяє зробити моментальний зріз з динаміки внутрішньогрупових стосунків.

*Матеріал і устаткування.* У кожного учня повинні бути: список групи і опитувальний лист (протокол) з питаннями емоційного змісту; бланк незаповненої соціометричної матриці з вільним місцем (окремим листом) для

побудови соціограми і обчислення соціометричного індексу.

*Підготовка дослідження.* Обстеженню може підлягати будь-яка група осіб довільного віку, починаючи з дошкільного, що має деякий досвід взаємодії і спілкування. Залежно від завдань, які покликане вирішити дослідження, і від особливостей (вікових і професійних) груп, що вивчаються, формуються критерії соціометричного вибору.

Критерій – це вид діяльності, для виконання якої індивідові треба вибрати або відкинути одного або декількох членів групи. Він формулюється як певне питання соціометричного тесту. За змістом критерії можуть бути формальними і неформальними. За допомогою перших вимірюються стосунки з приводу спільної діяльності, заради виконання якої створений гурт. Другі служать для виміру емоційно-особових взаємин, не пов'язаних із спільною діяльністю (наприклад, вибір товариша для дозвілля).

Залежно від орієнтації критерії діляться на позитивні ("З ким би Ви хотіли працювати"?) і негативні ("З ким би Ви не хотіли працювати"?).

Після вибору і формулювання критеріїв складається опитувальник, що містить інструкцію і перелік критеріїв.

*Порядок дослідження.* Перед початком опитування інструктаж тестованої групи (соціометрична розминка). У ході його слід пояснити групі мету дослідження, підкреслити важливість результатів для групи, показати, як треба виконувати завдання, гарантувати збереження таємниці відповідей.

*Текст інструкції:* "При формуванні вашої групи, звичайно, не могли бути враховані всі побажання, оскільки ви були недостатньо знайомі один з одним. Зараз взаємини в групі визначилися, і для вас і вашого керівництва вигідно враховувати ваші побажання при організації діяльності колективу. Постарайтеся бути щирими у відповідях. Дослідники гарантують таємницю індивідуальних відповідей".

Хід соціометричних досліджень залежить також значною мірою від особистості експериментатора, від його вміння ввійти в контакт із членами групи, пояснити їм зміст і важливість майбутніх вимірів. Спочатку необхідно

витратити певний час на знайомство із групою. Необхідно намагатися встановити атмосферу довіри в стосунках з групою. Відсутність довіри до експериментатора, підозри в тому, що результати опитування можуть бути використані на шкоду призводить до відмови виконувати завдання в цілому або до відмови здійснити негативний вибір.

Після цього приступаємо безпосередньо до опитування. Йому підлягають усі члени групи. Респонденти повинні записати прізвища членів групи, обраних ними за тим або іншим показником, в опитувальний лист і вказати своє прізвище. У процесі опитування дослідник повинен стежити за тим, щоб опитувані не спілкувалися між собою, постійно підкреслювати і нагадувати про обов'язковість відповідей на всі питання. Не слід квапитися, підганяти з відповідями. Прізвища відсутніх бажано написати на дошці. У той же час, якщо випробовувані не мають списку членів групи, не слід перешкоджати візуальним контактам.

Можливі три основні способи вибору:

- а) кількість виборів обмежується 3–5;
- б) дозволяється повна свобода вибору (кожен може записати стільки рішень, скільки побажає);
- в) випробовуваний ранжирує всіх членів групи залежно від запропонованого критерію.

З точки зору простоти і зручності обробки результативним є перший спосіб. З точки зору надійності і достовірності отриманих результатів – третій. Крім того, методом ранжирування вдається зняти побоювання учнів щодо негативного вибору.

Результати відповідей переносять на так звані матриці вибору. Їхнє число відповідає числу критеріїв. Матриця вибору є основою для соціометричного аналізу. Для зручності обробки даних кожен член групи одержує свій номер і далі протягом усіх етапів експерименту фігурує під ним.

Виходячи з даних матриці, можна визначити величину соціометричного статусу будь-якого члена групи. Він дорівнює сумі отриманих даним членом групи виборів, діленої на число членів без одного:

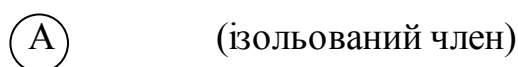
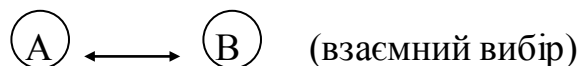
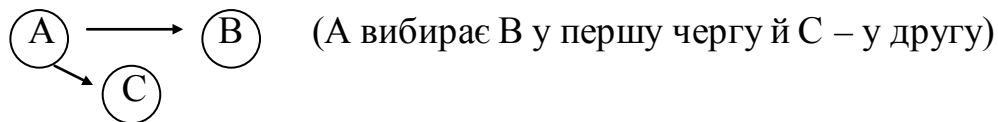
$$C = \frac{\sum_{i=1}^N (R_{i+} + R_{i-})}{N-1}$$

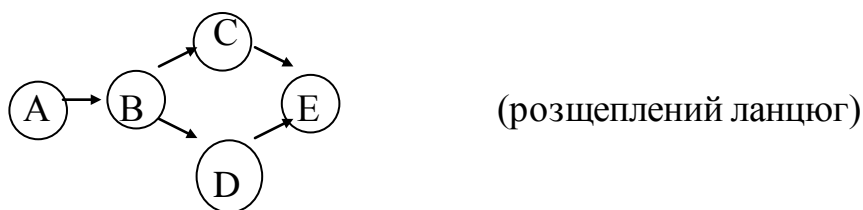
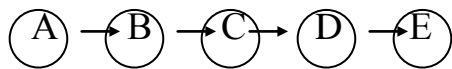
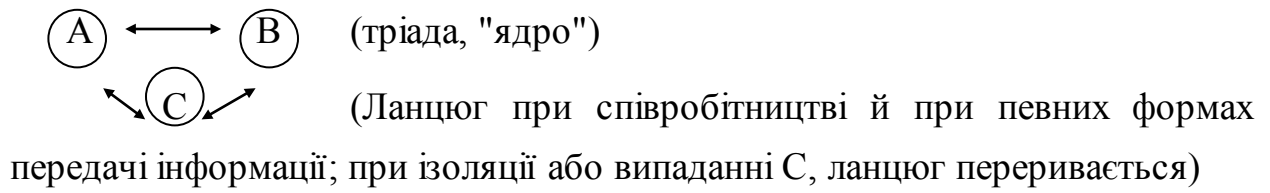
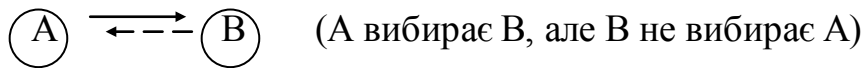
$R_{i+}$  – позитивні вибори, отримані і-членом,

$R_{i-}$  – негативні.

Індекс групової "згуртованості", згідно соціометричним даним, визначається як відношення числа взаємних виборів до теоретично можливої для даної групи їхньої кількості.

Результати стосунків піддослідних один до одного при відповіді за даним критерієм можуть бути зображені на соціограмі, тобто у вигляді схеми, що є більш наглядним, ніж матриця вибору, і показує суть структури спілкування даної групи. Для передачі змісту взаємодій обираючих одне одного членів, прийнята наступна символіка:





Соціограма наглядно показує картину емоційних тяжінь усередині групи, для виявлення якої шляхом спостережень потрібен був би тривалий час.

Є близько 30 індексів, які, як впливає із соціометричної літератури, можуть характеризувати рівень міжособистісного спілкування в групі й деякі групові характеристики (згуртованість, інтегративність, конфліктність тощо).

Згадані індекси виводяться винятково на основі аналізу комунікативних зв'язків у групі, і це не може не викликати до них настороженого відношення, тому що кількість виборів ще нічого не говорить про їхню природу – остеронь залишається мотиваційна сторона вибору. Звичайно, кожен групу розглядають і як комунікативну мережу, що виникає в процесі взаємодії й спілкуванні її членів.

Однак соціометричний аналіз може дати лише загальний опис цієї комунікативної мережі. І його не можна використовувати для визначення мотивів тих або інших виборів одних членів групи іншими. Базисна модель соціометричних досліджень групи, як емоційно-психологічного феномена, не дає можливості здійснювати аналіз міжособистісних відносин людей на основі



певних суспільних норм, ціннісних орієнтацій і оцінок, зводячи все до реєстрації взаємодій і взаємних емоційних оцінок і потягів. При такому специфічному підході цілеспрямована діяльність групи і її членів просто не приймається до уваги, не будучи об'єктом дослідження й вивчення.

Зовнішня картина внутрішньогрупової взаємодії може розглядатися як наслідок невидимих глибинних відносин між членами групи, але соціометрія не наближає нас до з'ясування причин переваги й ізоляції.

У зв'язку з цим виникає важливе соціально–психологічне завдання, що повинно бути включене в соціометричне вивчення – виявлення мотиваційного ядра вибору в міжособистісних відносинах, тобто виявлення мотивів, за якими особистість готова здійснювати емоційний (а також і будь-який інший) контакт із одними членами групи й відкидати інші.

Завдяки введенню методичної процедури виділення мотиваційного ядра виникає можливість перейти від дослідження поверхневого шару спілкування до дослідження більш глибинних його складових. Під мотиваційним ядром тут розуміється система мотивів, яка утворює психологічну основу індивідуальної переважності, що проявляється індивідами в соціометричному дослідженні. Виявлення мотиваційного ядра переваги виявляється корисним щоразу, коли виникає питання, чому соціометрична картина в даній групі саме така; чому такий-то член групи воліє такого-то; чому деяка частина групи значиться в категорії "зірок", а інша – у категорії "відринуті". Зміст мотиваційного ядра вибору партнера в структурі міжособистісних відносин може слугувати показником того рівня, якого досягла дана група як колектив. На перших, початкових етапах розвитку створених груп, при виборі партнера, члени групи виходять із емоційно особистісних симпатій, але потім, у міру становлення колективу, зміст мотиваційного ядра змінюється – вибори зумовлені орієнтацією не на зовнішні переваги особистості, а на її моральні й ділові якості.

Обробка результатів соціометричного вивчення групи здійснюємо в такий спосіб: у заготовленій соціометричній таблиці (матриці) ми фіксуємо вибори людей. Потім здійснюємо підрахунок виборів, отриманих кожною

людиною і знаходимо взаємні вибори, які підраховуємо й записуємо. Потім результати експериментів відтворюємо графічно у вигляді соціограми (карти групової диференціації). Спочатку креслимо чотири концентричні окружності, ділимо їхнім діаметром навпіл. Праворуч розташовуємо жінок, ліворуч – чоловіків. Чоловіків зобразимо у вигляді квадратиків, жінок у вигляді кружків. Розміщення людей на соціограмі буде відповідати числу отриманих ними виборів. Так, у центральній окружності будуть перебувати люди, що одержали 5 і більше виборів – 1 група, друге коло – 2 група – 3-4 вибори; третє коло – 1-2 вибори; четверте коло – жодного вибору.

Потім, з'єднавши лініями вибори людей, ми побачимо характер зв'язків, особливості диференціацій за статтю, взаємних симпатій, явища «нерозділеної любові», виявів лідерських якостей.

Наступний етап роботи – визначення діагностичних показників соціометричного дослідження та їхня інтерпретація. Такими виступають:

а) соціометричний статус людини в системі міжособистісних відносин.

Статус людини визначається числом отриманих ним виборів. Вони можуть бути віднесені залежно від цього до однієї з 4-х статусних категорій:

1 – «зірки» – 5 і більше виборів,

2 – «кому надають перевагу» – 3 – 4 вибори,

3 – «прийняті» – 1 – 2 вибори,

4 – «відринуті» – 0 виборів.

1 і 2 статусні групи є сприятливими. Виходячи із цього, ми можемо дізнатися, наскільки сприятливий статус кожної людини в групі. Іншими словами, наскільки людина бажана в системі міжособистісних стосунків, мають до нього інші симпатію чи ні. Залежно від цього можна говорити про емоційний клімат групи для кожного: теплий, сприятливий, холодний, відчужений;

б) рівень благополуччя взаємин (РБВ). Якщо більшість членів групи виявляється в сприятливих (1 і 2) статусних категоріях, РБВ визначається як високий, при однаковому співвідношенні – як середній, при перевазі в групі

людей з несприятливим статусом – як низький, що означає неблагополуччя більшості людей у системі міжособистісних відносин, їхня незадоволеність у спілкуванні;

в) коефіцієнт взаємності (КВ) виражає характер відносин, що існує в групі. Він може бути показником дійсної згуртованості, прихильності, дружби людей, але може свідчити про фактичну роз'єднаність групи на окремі угруповання. За величиною показника КВ можна віднести групу до одного з 4-х рівнів взаємин: 1 – КВ = 15 – 20 % (низький), 2 – КВ = 21 – 30 % (середній), 3 – КВ = 31 – 40 % (високий), 4 – КВ = 40 % і вище (надвисокий);

г) індекс ізольованості (І). Групу можна вважати благополучною, якщо в ній немає ізольованих, або їхнє число досягає 5 – 6 %, менш благополучною, якщо І = 15 – 25 %;

д) мотивація соціометричних виборів: з'ясовується, які мотиви лежать в основі пропозицій кожної людини, у якому ступені люди різної статі, віку усвідомлюють мотив свого виборчого відношення до інших;

е) статева диференціація взаємин.

Наведемо *приклад* обстеження групи за допомогою першого способу вибору, тобто кожен респондент має право вибрати тільки трьох осіб. Питання в прямій формі відповідають позитивному критерію.

*Бланк соціометричного опитування*

ПШ

Курс (група, клас)

Дайте відповідь на поставлені питання, записавши під кожним з них три прізвища членів вашої групи (курсу, відділу). Наведемо *приклад* обстеження групи з урахуванням відсутніх.

1. Якщо вашу групу розформуватимуть, з ким би ти хотів продовжити спільно вчитися (працювати) в новому колективі?

а)

б)

в)

2. Кого б ти з групи запросив на свій день народження?

а)

б)

в)

3. З ким зі своєї групи ти пішов би в багатоденний туристичний похід?

а)

б)

в)

### Обробка і інтерпретація результатів

Складання соціоматриці. Соціоматриця – це таблиця, в яку вносяться результати опитування.

№	П.І.П.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	усього
1	Борисова Ольга Ігорівна			1			3		3		2		
2	Винокур Оксана Ігорівна	2			2		2			3			
3	Гармаш Юлія Олегівна		3		3		3			2			
4	Дмитренко Юлія Іванівна	1	2				1			2			
5	Жиліна Катерина Сергіївна				1			2		3	3		
6	Зозуля Юліана Володимирівна									2	3	3	
7	Іванова Олена Василівна	1		3								3	
8	Кільчицька Наталія Анатоліївна												
9	Лазарева Світлана Михайлівна		2				1		1				
10	Михайлов Вікторія Анатоліївна	1		1	2							3	
11	Ненашко Лідія Валеріївна		2	1	1			2			3		
Кількість виборів		5	9	6	9	0	10	4	4	12	11	9	79
Кількість взаємних виборів		1,0	2,0							1,0	0,5		4,5

Кількість отриманих виборів (79) – соціометричний статус групи, який порівнюється з теоретично можливим числом виборів  $(11 \cdot 10) = 110$ .

Існує і такий соціометричний параметр, як "індекс групової згуртованості":

$$\text{Стр} = \frac{\text{сума взаємних виборів}}{\text{загальне число взаємних виборів в групі}} = \frac{4,5}{99} = 0,04$$

Показник високої групової згуртованості – 0,6 – 0,7.

### 3.12. Вивчення життєвих цілей, цінностей особистості М. Рокича

Система ціннісних орієнтації визначає змістовну сторону спрямованості особистості й складає основу її відношення до навколишнього світу, до інших людей, до себе, основу світогляду та ядро мотивації життєвої активності, базу життєвої концепції і "філософії життя".

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

- термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- інструментальні – переконання в тому, що певний образ дій або властивість особи є переважним у будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному розподілу на цінності-цілі і цінності-засоби.

Мета: визначення ціннісних орієнтацій особистості.

Матеріал і устаткування. У кожного учня є бланки методик виявлення ціннісних орієнтацій особи тесту М. Рокича.

Респонденту пред'явлено два списки цінностей (по 18 у кожному) на листах паперу в алфавітному порядку або на картках. У списках випробовуваний привласнює кожній цінності номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає надійніші результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція: "Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання – розкласти їх по порядку значущості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у своєму житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть картки і, вибравши ту, яка для Вас найбільш значуща, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу і помістіть її вслід за першою. Потім виконайте те саме з усіма картками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце. Розкладайте неспішно, вдумливо. Якщо в процесі роботи Ви зміните свою думку, то можете

виправити відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу істинну позицію".

### ***Стимульний матеріал***

Список А (термінальні цінності):

- активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя);
- життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
- здоров'я (фізичне і психічне);
- цікава робота;
- краса природи і мистецтва (переживання прекрасного у природі і в мистецтві);
- любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем);
- наявність хороших і вірних друзів;
- суспільне покликання (повага оточення, колективу, товаришів по роботі);
- пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток);
- продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
- розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
- розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків);
- свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках);
- щасливе сімейне життя;
- щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, народу, людства в цілому);
- творчість (можливість творчої діяльності);
- упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

- охайність, уміння утримувати в порядку речі, лад у справах;
- вихованість (хороші манери);
- високі запити (вимоги до життя і високі плани);
- оптимізм (почуття гумору);
- сумлінність(дисциплінованість);
- незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
- непримиримість до недоліків у собі та інших;
- освіченість (широта знань, висока загальна культура);
- відповідальність (почуття обов'язку, уміння тримати своє слово);
- раціоналізм (уміння розсудливо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
- самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
- сміливість у обстоюваннях своєї думки, поглядів;
- твердая воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами);
- терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їх помилки);
- широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, шанувати інші смаки, звичаї, звички);
- чесність (правдивість, щирість);
- ефективність у справах (працьовитість, продуктивність, дбайливість).

Перевагою методики є універсальність, зручність і економічність у проведенні обстеження та обробці результатів, гнучкість – можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним недоліком є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості. Тому особливу роль у цьому випадку грає мотивація діагностики, добровільний характер тестування і наявність контакту між психологом і випробовуваним. Методику не рекомендується застосовувати в цілях експертного відбору.

Для подолання вказаних недоліків і глибшого проникнення в систему

ціннісних орієнтації можливі зміни інструкцій, які дають додаткову діагностичну інформацію і дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. Так, після основної серії можна попросити опитуваного випробовуваного ранжирувати картки, відповідаючи на такі питання:

1. У якому порядку і в якій мірі (у відсотках) реалізовані ці цінності у Вашому житті?

2. Як би Ви розташували ці цінності, якби стали таким, яким мріяли?

3. Як, на Ваш погляд, це зробила б людина, досконала в усіх відношеннях?

4. Як зробило б це, на вашу думку, більшість людей?

5. Як це зробили б Ви 5 або 10 років тому?

6. Як це зробили б Ви через 5 або 10 років?

7. Як ранжирували б картки близькі Вам люди?

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх групування в змістовні блоки з різних підстав. Так, наприклад, виділяються цінності "конкретні" і "абстрактні", професійної самореалізації й особистого життя та ін. Цінності інструментальні можуть групуватися в етичні, спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні самоствердження і прийняття інших тощо. Це далеко не всі можливості суб'єктивної структуризації системи ціннісних орієнтації. Фахівець повинен спробувати виявити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається помітити жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей. Обстеження краще проводити індивідуально, але можливе і групове тестування.

### **3.13. Тест «Самооцінка»**

Кожна людина має певні уявлення про ідеал найбільш цінних властивостей особистості. На ці якості люди орієнтуються в процесі самовиховання. Які якості ви понад усе цінуєте в людях? У різних людей ці



уявлення неоднакові, тому не співпадають результати самовиховання. Які ж ваші уявлення про ідеал? Розібратися в цьому вам допоможе завдання, яке виконується в два етапи.

### *Етап 1*

Розділіть лист паперу на чотири рівні частини, позначте кожен римськими цифрами I, II, III, IV.

Маємо чотири набори слів, що характеризують позитивні якості людей. Ви повинні в кожному наборі якостей виділити ті, які більш значущі і цінні для вас, яким ви віддасте перевагу. Які це якості і скільки їх – кожен вирішує сам.

Уважно прочитайте слова першого набору якостей. Випишіть у стовпчик найбільш цінні для вас якості разом з їх номерами, що стоять зліва. Тепер приступайте до другого набору якостей – і так до самого кінця. У результаті ви повинні отримати чотири набори ідеальних якостей.

Щоб створити умови для однакового розуміння якостей усіма учасниками психологічного обстеження, приводимо їх тлумачення:

#### *1. Міжособистісні відносини, спілкування.*

1. *Увічливість* – дотримання правил пристойності, чемність.  
2. *Дбайливість* – думка або дія, направлені на благополуччя людей; піклування, турбота.

3. *Щирість* – вираз справжніх відчуттів, правдивість, відвертість.

4. *Колективізм* – здатність підтримувати загальну роботу, загальні інтереси, колективну згуртованість.

5. *Чуйність* – готовність відгукнутися на чужі потреби.

6. *Привітність* – ласкаве відношення, сполучене з гостинністю, готовністю чим-небудь зробити послугу.

7. *Співчуття* – чуйне, співчутливе відношення до переживань, нещастя людей.

8. *Тактовність* – відчуття міри, що створює вміння поводитися в суспільстві, не зачіпати гідності людей.

9. *Терпимість* – вміння без ворожнечі ставитися до чужої думки,

характеру, звичок.

10. *Чуйність* – співчуття, здатність легко розуміти людей.

11. *Доброзичливість* – бажання добра людям, готовність сприяти їх благополуччю.

12. *Привітність* – здатність виражати відчуття особистісної приязні.

13. *Привабливість* – здатність чарувати, притягати до себе.

14. *Товариськість* – здатність легко входити в спілкування.

15. *Надійність* – вірність слову, боргу, обіцянці.

16. *Відповідальність* – обов'язок відповідати за свої вчинки і дії.

17. *Відвертість* – відкритість, доступність для людей.

18. *Справедливість* – об'єктивна оцінка людей відповідно до істини.

19. *Сумісність* – уміння сполучати свої зусилля з активністю інших при вирішенні загальних завдань.

20. *Вимогливість* – строгість, очікування від людей виконання своїх обов'язків.

## *II. Поведінка.*

1. *Активність* – вияв зацікавленого відношення до навколишнього світу і самого себе, до справ колективу, енергійні вчинки і дії.

2. *Гордість* – відчуття власної гідності.

3. *Добродушність* – м'якість характеру, прихильність до людей.

4. *Порядність* – чесність, нездатність здійснювати підлі й антигромадські вчинки.

5. *Сміливість* – здатність приймати і виконувати свої рішення без страху.

6. *Твердість* – уміння наполягти на своєму, не піддаватися тиску, непохитність, стійкість.

7. *Упевненість* – віра в правильність учинків, відсутність коливань, сумнівів.

8. *Чесність* – прямота, щирість у відносинах і вчинках.

9. *Енергійність* – рішучість, активність учинків і дій.

10. *Ентузіазм* – натхнення, душевний підйом.

11. *Сумлінність* – чесне виконання своїх обов'язків.
12. *Ініціативність* – прагнення до нових форм діяльності.
13. *Інтелігентність* – висока культура, ерудиція.
14. *Наполегливість* – завзятість у досягненні цілей.
15. *Рішучість* – непохитність, твердість у вчинках, здатність швидко ухвалювати рішення, долаючи внутрішні коливання.
16. *Принциповість* – уміння дотримуватися твердих принципів, переконань, поглядів на речі та події.
17. *Самокритичність* – прагнення оцінювати свою поведінку, уміння розкривати власні помилки й недоліки.
18. *Самостійність* – здатність здійснювати дії без чужої допомоги.
19. *Урівноваженість* – рівний, спокійний характер, поведінка.
20. *Цілеспрямованість* – наявність чіткої мети, прагнення її досягти.

### *III. Діяльність.*

1. *Вдумливість* – глибоке проникнення в суть справи.
2. *Діловитість* – знання справи, заповзятливість, тямущість.
3. *Майстерність* – високе мистецтво в якій-небудь області.
4. *Тямущість* – уміння зрозуміти сенс, кмітливість.
5. *Швидкість* – стрімкість учинків і дій.
6. *Зібраність* – зосередженість.
7. *Точність* – уміння діяти, як задано, відповідно до зразка.
8. *Працьовитість* – любов до праці, суспільно корисної діяльності, що вимагає напруги.
9. *Захопленість* – уміння цілком віддаватися якій-небудь справі.
10. *Посидючість* – старанність у тому, що вимагає тривалого часу і терпіння.
11. *Акуратність* – дотримання в усьому порядку, ретельність, старанність.
12. *Уважність* – зосередженість на виконуваний діяльності.
13. *Далекоглядність* – прозорливість, здатність передбачати наслідки,

прогнозувати майбутнє.

14. *Дисциплінованість* – звичка до дисципліни, свідомість боргу перед суспільством.

15. *Старанність* – якісне виконання завдань.

16. *Допитливість* – допитливість розуму, схильність до засвоєння нових знань.

17. *Винахідливість* – здатність швидко знаходити вихід із скрутних положень.

18. *Послідовність* – уміння виконувати завдання, дії чітко, логічно.

19. *Працездатність* – здатність багато і продуктивно працювати.

20. *Скрупульозність* – точність до дрібниць, особлива ретельність.

*IV. Переживання, відчуття.*

1. *Бадьорість* – відчуття повноти сил, діяльності, енергії.

2. *Безстрашність* – відсутність страху, хоробрість.

3. *Веселість* – безтурботно-радісний стан.

4. *Душевність* – щира дружелюбність до людей.

5. *Милосердя* – готовність допомогти, пробачити із співчуття, людинолюбства.

6. *Ніжність* – вияв любові, ласки.

7. *Волелюбність* – любов і прагнення до свободи, незалежності.

8. *Щирість* – задушевність, щирість у відносинах.

9. *Пристрасність* – здатність цілком віддаватися захопленню.

10. *Соромливість* – здатність переживати почуття сорому.

11. *Схвильованість* – міра переживання, душевний неспокій.

12. *Захопленість* – великий підйом відчуттів, захоплення.

13. *Жалісливість* – схильність до відчуття жалості, співчуття.

14. *Життєрадісність* – постійність відчуття радості, відсутність смутку.

15. *Волелюбність* – здатність сильно і багато любити.

16. *Оптимістичність* – життєрадісне світовідчуття, віра в успіх.

17. *Стриманість* – здатність утримати себе від прояву відчуттів.

18. *Задоволеність* – відчуття задоволення від виконання бажань.

19. *Холоднокровність* – здатність зберігати спокій і витримку.

20. *Чутливість* – легкість виникнення переживань, відчуттів, підвищена сприйнятливність до дій ззовні.

### *Етап II*

Уважно розгляньте якості особистості, виписані вами з першого набору, і знайдіть серед них такі, якими ви реально володієте. Обведіть цифри при них. Тепер переходьте до другого набору якостей, потім до третього і четвертого.

### *Обробка.*

Підрахуйте, скільки ви знайшли у себе реальних якостей (Р).

Підрахуйте кількість ідеальних якостей, виписаних вами (И), а потім обчисліть їх процентне співвідношення:

$$П = \frac{Р}{И} \cdot 100\%$$

Результати зіставте з оцінною шкалою.

Самооцінка пов'язана з однією із центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, з прагненням знайти своє місце в житті, утвердження себе як члена суспільства в очах оточуючих і в своїй власній думці.

Під впливом оцінки оточення в особистості поступово складається власне відношення до себе і самооцінка своєї особистості, а також окремих форм власної активності: спілкування, поведінки, діяльності, переживань.

## **Психодіагностична шкала**

	Рівні самооцінки						
	Неадекватно низький	Низький	Нижче середнього	Середній	Вище середнього	Високий	Неадекватно високий
<b>Варіант 1</b>							
Чоловіки	0-10	11-34	35-45	46-54	55-63	64-66	67
Жінки	0-15	16-37	38-46	47-56	57-65	66-68	69
<b>Варіант 2</b>							
	(-0,2)-0	0-0,2	0,21-0,3	0,31-0,4	0,51-0,65	0,66-0,8	Понад 0,8

Людина із завищеною неадекватною самооцінкою не бажає визнавати, що все це – наслідок власних помилок, ліні, дефіциту знань, здібностей або неправильної поведінки. Виникає важкий емоційний стан – афект неадекватності, головною причиною якого є стійкість стереотипу завищеної оцінки своєї особистості. Якщо ж висока самооцінка пластична, змінюється відповідно до реального стану справ – зростає при успіхові і знижується при невдачі, то це може сприяти розвитку особистості, оскільки їй доводиться прикладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей, розвивати свої здібності та волю.

Самооцінка може бути і заниженою, тобто нижче за реальні можливості особистості. Зазвичай це приводить до невпевненості в собі, боязкості та відсутності розвитку, неможливості реалізувати свої здібності. Такі люди не ставлять перед собою недосяжних цілей, обмежуються вирішенням буденних завдань, дуже критичні до себе.

Дуже висока або дуже низька самооцінка порушують процес самоврядування, спотворюють самоконтроль. Особливо це помітно в спілкуванні, де особистості із завищеною і заниженою самооцінкою виступають причиною конфліктів. При завищеній самооцінці конфлікти виникають через зневажливе ставлення до інших людей, дуже різкі і необґрунтовані вислови в їхню адресу, зневагу до чужої думки. Низька критичність до себе заважає їм навіть помічати, як вони ображають інших зарозумілістю і незаперечністю думок.

При заниженій самооцінці конфлікти можуть виникати через надмірну критичність цих людей. Вони дуже вимогливі до себе і ще вимогливіші до інших, не прощають жодного промаху або помилки, схильні постійно підкреслювати недоліки інших. І хоча це робиться з найкращих цілей, все ж таки стає причиною конфліктів унаслідок того, що небагато людей можуть терпіти систематичне «пиляння». Коли в тобі бачать тільки погане і постійно вказують на це, то виникає неприязнь до джерела таких оцінок, думок і дій.

Оскільки самооцінка складається під впливом оцінки оточення і, ставши стійкою, змінюється повільно, то коригувати її можна, змінивши ставлення оточення (однолітків, учителів, рідних). Особливо важливо допомогти особистості підняти неадекватно занижену самооцінку, допомогти повірити в себе, у свої можливості, свою цінність.

## РОЗДІЛ IV

### ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ВНЗ

#### 4.1 Модель управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі

Аналіз психолого-педагогічних джерел свідчить про те, що окремі аспекти проблеми управління освітою у розвитку вищої школи знаходяться в процесі інтенсивних реформувань. Вища школа є одночасно і суб'єктом, і об'єктом змін, що відбуваються.

Збереження та можливість зміцнення суб'єктності вищої освіти виступає базовим концептуальним принципом не тільки реформ національних систем освіти, а й широкомасштабних процесів інтеграції, що поширюються в регіонах Європи. Про це свідчать документи, що характеризують мету та завдання європейських реформ освіти на сучасному рівні: в результаті їх запровадження повинна зростати суб'єктна (тобто дійсно самостійна, активна) роль вищої освіти в цілому, роль кожного вищого навчального закладу, викладачів і студентів як активних, відповідальних і безпосередніх учасників процесу змін.

Отже, в Україні, перш за все, потрібні прозорі та зрозумілі всім методології управління якістю освіти. Такі процедури існують давно, але вони постійно вдосконалюються, бо традиційні державні механізми забезпечення якості в системі вищої освіти, які були притаманні адміністративно-командній економічній системі, сьогодні більше не використовуються в країнах з перехідною або ринковою економікою.

Ми розглядаємо таку модель, як функціонування цілісної системи, в якій:  
– визначені особливості управління якістю освіти у вищому педагогічному



навчальному закладі;

– узгоджені державні стандарти з особливостями управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі;

– створено дієвий зв'язок між усіма суб'єктами управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі;

– нової якості набуває науково-методична база управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

Проведений теоретичний аналіз досліджень з проблеми управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі дозволив визначити теоретико-методологічні засади управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ.

Під теоретико-методологічними засадами управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі ми розуміємо сукупність концепцій, закономірностей, наукових підходів, принципів, функцій, методів і засобів щодо управління якістю освіти у ВНЗ, які забезпечують ефективність управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

Ми визначаємо такі теоретико-методологічні засади, які мають забезпечити ефективне управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі:

1. Концепція управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі має базуватися на компетентнісному системно-діяльнісному, особистісно орієнтованому, проблемно орієнтованому, програмно-цільовому та інтерактивному підходах.

2. Ефективне управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає впровадження системи менеджменту якості освітньої діяльності ВНЗ, яка відповідає б вимогам і критеріям міжнародного стандарту ISO 9000. Вона ключає наявність чітких перспектив розвитку ВНЗ, обґрунтованість місії стратегічного плану, поточних планів роботи; конкретність прийнятих рішень, їх зв'язок зі стратегією розвитку навчального закладу, наявністю чіткої системи забезпечення виконання управлінських рішень; відповідність управління ВНЗ сучасним тенденціям теорії та практики управління; відповідність структури управління ВНЗ стратегії та завданням його роботи; розвиток демократичних засад

управління, підвищення самостійності структурних підрозділів ВНЗ; постійне вдосконалення управлінням якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

3. Ефективне управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає використання сучасних інформаційних технологій в управлінні ВНЗ.

4. Управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі буде ефективним, якщо спиратиметься на такі принципи: менеджменту якості освіти (орієнтація на споживача, роль керівництва в системі управління якістю, залучення педагогічних працівників, постійне вдосконалення та ін.), системності, оптимального внутрішнього різноманіття системи, соціальної детермінації та аналітичного прогнозування, принцип інформаційної достатності та оперативного регулювання, фінансово-економічної раціональності, правової пріоритетності і законності, єдності єдиноначальництва і колегіальності в управлінні, раціонального поєднання прав, обов'язків і відповідальності, наступності в управлінні, наукової компетентності, гуманізації, професійної компетентності, успішної управлінської діяльності, єдності цілей, взаємодоповнюваності, цілеспрямованості й критеріальності, підпорядкованості цілей в їх ієрархії, систематичності оцінювання та встановлення багатоканального зворотного зв'язку, випереджаючого управління.

5. Система управління якістю освіти повинна включати такі основні етапи: проектування, збір та аналіз інформації, прийняття рішення, організація роботи з прийняття рішення, контроль виконання, аналіз ефективності дій.

6. Ефективне управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ можливе лише за умови високого рівня професійної компетентності керівників ВНЗ.

7. Ефективне управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає запровадження системи постійно діючого моніторингу якості освіти у ВНЗ, що потребує наявності системи оцінки діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників ВНЗ.

8. Організаційно-управлінське забезпечення якості результату освітнього процесу у педагогічному ВНЗ.

Ефективність управління якістю освіти у ВНЗ тим вища, чим вищий рівень організаційно-управлінського забезпечення якості результату освітнього процесу у педагогічному ВНЗ, що є восьмою закономірністю ефективного управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

Визначені нами теоретико-методологічні засади знайшли втілення і представлені у вигляді сукупності таких компонентів: методологічно-цільового (1 і 4 пункти), змістового (2), організаційно-управлінського (3, 6, 8 пункти), оцінювально-діагностичного (5 і 7), кожен з яких, будучи етапом цілісного процесу управління якістю освіти, разом з тим, переслідує певну мету і має власне змістовне наповнення. Зазначені компоненти були об'єднані нами у вигляді моделі управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі (рис. 4.1).

Реалізація моделі управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає створення єдиного освітнього простору у ВНЗ, що є системоутворювальним фактором розробленої моделі.

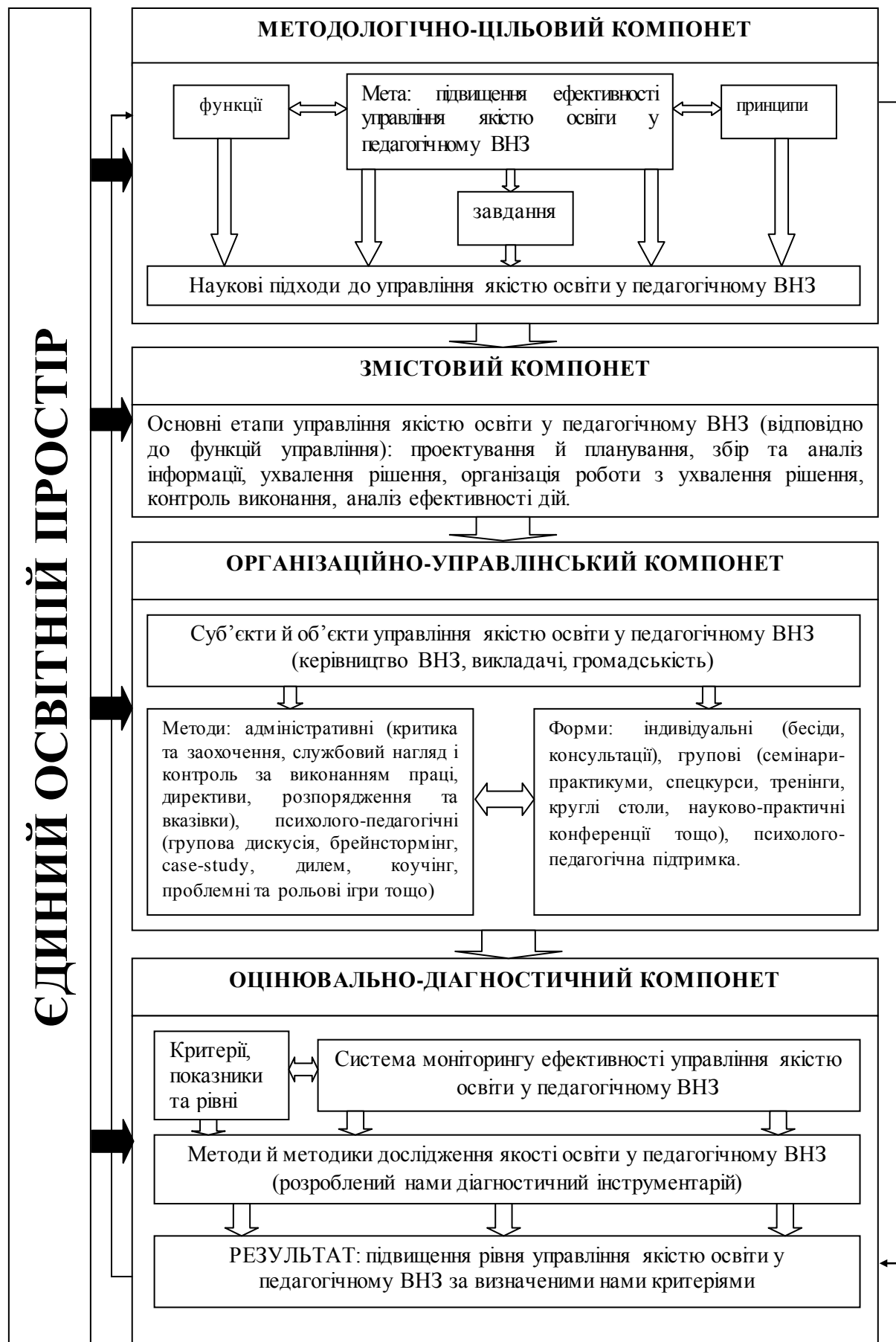
Освітній простір ми розглядаємо як підсистему соціокультурного середовища, як сукупність факторів, обставин, ситуацій, які склались історично, і як цілісність спеціально організованих умов, спрямованих на управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

**Методологічно-цільовий компонент** містить мету і завдання, функції, принципи, наукові підходи до управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ.

Мета моделі полягає у підвищенні ефективності управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

Модель спрямована на вирішення таких завдань:

- постійно відстежувати зміни інтересів усіх зацікавлених сторін до якості освіти;
- виділити в організаційній структурі педагогічного ВНЗ спеціалізований підрозділ, що відповідатиме за розробку і реалізацію програм якості освітнього процесу;



**Рис. 4.1 Структурні компоненти моделі управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі**

– постійно впроваджувати інноваційні технології, методи, форми в навчально-виховний процес, процеси управлінської діяльності керівництва;

– покращувати якість освіти шляхом: запровадження принципів управління, інтеграції навчального процесу з наукою та інформаційними технологіями, упровадження інноваційних технологій особистісно зорієнтованого навчання та виховання студентів;

– розвинути впровадження кваліметричних методик і процедур із метою поліпшення управління якістю освіти, постійно здійснювати моніторинг якості освітнього процесу;

– дотримуватися вимог системи менеджменту якості освіти за стандартами ISO 9000;

– розвивати та підвищувати професійну компетентність професорсько-викладацького складу шляхом створення умов для професійного зростання, продуктивної і творчої роботи, підвищення кваліфікації і запровадження інтерактивних форм методичної роботи.

При моделюванні процесу управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі ми спирались на такі принципи: менеджменту якості освіти (орієнтація на споживача, роль керівництва в системі управління якістю, залучення педагогічних працівників, постійне вдосконалення та ін.), системності, оптимального внутрішнього різноманіття системи, соціальної детермінації та аналітичного прогнозування, інформаційної достатності та оперативного регулювання, принципи фінансово-економічної раціональності, правової пріоритетності та законності, єдності єдиноначальництва і колегіальності в управлінні, раціонального поєднання прав, обов'язків і відповідальності, наступності в управлінні, наукової компетентності, гуманізації, професійної компетентності, успішної управлінської діяльності, єдності цілей, взаємодоповнюваності, цілеспрямованості й критеріальності, підпорядкованості цілей в їх ієрархії, систематичності оцінювання та встановлення багатоканального зворотного зв'язку, управління через самоуправління, випереджального управління.

Зазначені принципи тісно пов'язані між собою, а зміст і прояв одного з них іноді визначає й формулювання іншого. Урахування виділеної системи принципів управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі забезпечує її відповідність сучасним тенденціям і перспективам розвитку вищої освіти в Україні та в світі.

Побудова моделі управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі базувалася на компетентнісному, системно-діяльнісному, особистісно орієнтованому, проблемно орієнтованому, програмно-цільовому та інтерактивному підходах.

Модель управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі виконує такі функції: організаційну, аналітико-прогностичну, інноваційно-впроваджувальну, інформаційно-методичну, оцінювально-діагностичну, корекційну.

**Змістовий компонент** містить основні етапи управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі: проектування і планування, збір та аналіз інформації, прийняття рішення, організація роботи з прийняття рішення, контроль виконання, аналіз ефективності дій.

Проектування та планування є першим етапом управління якістю, який покликаний визначити та спрямувати діяльність учасників навчально-виховного процесу. Передбачає створення моделі випускника педагогічного ВНЗ.

Збір інформації є наступним етапом управління якістю освіти, що включає діагностику та моніторинг і ведеться за такими якісними напрямками: освітнього середовища, професійної компетентності викладачів, організаційно-управлінської компетентності, результатів освітнього процесу, ефективності функціонування освітньої системи.

Третій етап управління якістю освіти – аналіз зібраної інформації. Отримані в результаті діагностики і моніторингу дані аналізуються і інтерпретуються за трьома напрямками: якість освіти кожного студента; забезпечення якості освіти кожним викладачем, керівником. На підставі

отриманої інформації відбувається визначення, вивчення й оцінка параметрів, що характеризують стан якості вищої освіти, для виявлення чинників, які впливають на цей стан, з метою ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. Порівняльний аналіз результатів моніторингу дозволяє виявити чинники, що впливають на якість освіти, і ухвалити адекватне рішення за усунення недоліків у навчанні та створення умов для вдосконалення освітнього середовища відповідної установи.

Четвертий і п'ятий етапи управління якістю вищої освіти: підготовка і ухвалення управлінського рішення та організація роботи з прийняття рішення. Отримані в результаті діагностики і моніторингу дані можуть указувати на ситуацію, що вимагає ухвалення рішень. Управлінські рішення спрямовуються на усунення причин, що викликають відхилення. Вони можуть бути різноманітними. Проте можна говорити про єдині вимоги до управлінського рішення: ясна цільова спрямованість і конкретні методи дій; обов'язкова обґрунтованість вибору даного рішення з-поміж можливих; наявність конкретного об'єкта управлінської дії та певних виконавців і відповідальних за його виконання; узгодженість з попереднім рішенням; рішення повинне не суперечити вимогам правових актів і нормативних документів, бути своєчасним (тобто прийматися тоді, коли реалізація рішень може усунути причини виявленої проблеми), бути самодостатнім для виконання, мати лаконічну форму, але не за рахунок змісту. Визначивши, який із чинників у даному випадку впливає на якість освіти, ухвалюється обґрунтоване рішення про подальші дії: планувати методичну роботу педагогічного колективу; внести зміну до навчального плану; прийняти або відхилити дану педагогічну технологію; використовувати надалі цей підручник або замінити його тощо.

Шостий і сьомий етапи – контроль виконання та аналіз результатів упровадження управлінських рішень. Корекція управлінських рішень.

**Організаційно-управлінський компонент** включає суб'єкти (керівництво, адміністрація, викладачі) і об'єкти (освітнє середовище, професійна компетентність професорсько-викладацького складу, соціально-

психологічний клімат у педагогічному колективі, організаційно-управлінська компетентність, результати освітнього процесу, ефективність функціонування освітньої системи) управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі; містить форми (індивідуальні, групові) та методи (адміністративні та психолого-педагогічні) управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ. Організаційно-управлінський компонент зв'язує всі елементи системи в єдине ціле і забезпечує зв'язок із зовнішнім середовищем.

Оцінювально-діагностичний компонент містить розроблені критерії, показники та рівні ефективності управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі, а також очікуваний результат, який представлений системою освітнього моніторингу ефективності управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі (моніторинг освітнього середовища, професійної компетентності професорсько-викладацького складу, соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі, організаційно-управлінської компетентності, результатів освітнього процесу, ефективність функціонування освітньої системи), які реалізуються за допомогою розробленого нами діагностичного інструментарію, що вимірюється кваліметричними методами.

Включення оцінювально-діагностичного компонента до переліку основних елементів моделі необхідне для достовірної діагностики й аналізу ефективності управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ.

Необхідно зазначити, що у процесі реалізації моделі важливо знайти місце кожному компоненту, оскільки цілісне функціонування пропонованої моделі є результатом взаємодії всіх її складових, що є характерним для універсального закономірного зв'язку.

Сьогодні для сучасної освітньої системи особливої актуальності набуває питання про визначення науково обґрунтованих критеріїв ефективності управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі, отже якісний аналіз ефективної реалізації виділених нами функцій повинен спиратися на науково обґрунтовану систему критеріїв.



**Критерій «якість освітнього середовища»** включає матеріально-технічне забезпечення; відповідність освіти вимогам часу, що характеризується переходом до високотехнологічного інформаційного суспільства, якісні і кількісні характеристики навчально-виховного процесу, навчально-методичне забезпечення; забезпечення умов для збереження здоров'я студентів, стан медичного обслуговування та харчування студентів; соціально-побутові умови життя студентів, забезпеченість їх гуртожиткам, їдальнями, спортивними залами тощо; організації психологічного супроводу студентів; кадровий потенціал ВНЗ, соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі, ступінь співробітництва та взаємоповаги між учасниками навчально-виховного процесу; ефективність зв'язку ВНЗ з іншими ВНЗ, наявність міжнародних зв'язків.

**Критерій «якість організаційно-управлінської компетентності»** включає діяльність керівництва ВНЗ (ректора, проректорів, деканів), яка передбачає наявність чітких перспектив змін у ВНЗ, планування розвитку вищого навчального закладу, організацію й управління навчально-виховним процесом, роботу з кадрами, контрольню-аналітичну діяльність, прийняття управлінських рішень.

Підкритерій «організаційна компетентність» виявляється у таких показниках: створення належних навчально-матеріальних, навчально-методичних, санітарно-гігієнічних умов навчання та виховання студентів; організація навчального процесу; забезпечення керівництва роботою з підвищення ефективності та результативності навчально-виховної роботи; забезпечення підвищення кваліфікації працівників; організація навчання педагогів сучасним технологіям навчально-виховної роботи, особистісно зорієнтованим методикам і психолого-педагогічним дослідженням, рівень організації роботи з молодими вчителями; мотивація і стимулювання роботи викладачів, забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі; забезпечення соціального захисту суб'єктів освітньої системи; забезпечення умов для збереження здоров'я студентів, організації

психологічного і медичного обслуговування студентів; організація харчування студентів; наявність договорів з працевлаштування студентів; організація літнього відпочинку дітей; залучення до співпраці з ВНЗ культурно-освітніх закладів, держаних установ і громадських організацій; взаємодія з батьківською громадськістю щодо виховання та профілактики правопорушень, злочинів, згубних звичок, асоціальних проявів серед студентів; спільні програми, проекти, організація дозвілля студентів; організація діяльності гуртків, клубів, секцій, об'єднань різного спрямування та визначення рівня охоплення студентів гуртковою роботою; організація і проведення науково-практичних конференцій, забезпечення міжнародних зв'язків.

Підкритерій «компетнтність управління» виявляється у таких показниках:

1) якість ведення документації з навчально-виховної роботи; планування науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, рівень аналітичного та діагностичного забезпечення планування науково-методичної роботи, стан планування науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, структурними підрозділами в системі науково-методичної роботи; відповідність річного плану концепції розвитку вищого навчального закладу, оптимальність аналізу досягнутих результатів, наявних недоліків, упущень і врахування їх при плануванні; планування завдань, які можуть бути реально виконані в умовах функціонування ВНЗ, актуальність першочергових завдань, які впливають на результативність діяльності ВНЗ, рівень планування та охоплення всіх напрямків діяльності навчального закладу, спрямованість планування на розвиток ВНЗ, чіткість поставлених завдань, визначення термінів і виконавців, рівень участі педколективу у плануванні роботи, нормативність затвердження плану, забезпечення рівномірності розподілу вирішення найбільш важливих питань протягом навчального року, аналіз стану виконання плану та можливість внесення в нього змін;

2) відповідність концепції розвитку ВНЗ реалізації державної політики в галузі освіти; аналіз стану роботи навчального закладу: статистичні відомості про студентів, стан їхнього здоров'я, кількість груп, рівень розвитку, результати

навчальних досягнень, вихованість; підсумки навчально-виховної роботи за останні роки, динаміка результатів; відомості про традиції, освітні та культурні досягнення; структура та зміст системи управління, основні технології та методи керівництва; перспективи розвитку вищого навчального закладу: визначення загальної стратегії, освітніх цілей, напрямів і завдань; проектування рівня та характеру виконання соціального замовлення на освіту, навчання та виховання; проектування організації життєдіяльності, використання нових навчальних програм; проектування підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів педагогічних працівників, упровадження інноваційних технологій; проектування створення умов навчання і виховання студентів; проектування управлінської діяльності;

3) організація аналізу та контролю якості освіти на основі державних освітніх стандартів для оцінки рівня знань студентів, кваліфікації педагогічних кадрів та ефективності діяльності освітньої установи, моніторинг якості освіти для вивчення існуючих недоліків у навчальному процесі, стан планування внутрішнього контролю: перспективне, на навчальний рік, ведення документації, раціональність розподілу обов'язків між керівниками факультетів щодо контролю за всіма ланками навчально-виховного процесу, рівень отримання керівництвом постійної і надійної інформації про стан навчально-виховного процесу, рівень використання різноманітних форм, методів внутрішнього контролю, внутрішній контроль за: якістю занять, позанавчальних заходів, станом викладання навчальних предметів, станом навчально-виховної роботи, виконанням директивних документів, рівнем вихованості студентів, роботою кураторів, роботою бібліотеки, наявністю внутрішнього педагогічного контролю;

4) відповідність управління ВНЗ сучасним тенденціям теорії та практики управління. Наявність системи оцінки діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників ВНЗ. Відповідність структури управління ВНЗ стратегії та завданням його роботи. Використання сучасних інформаційних технологій в управлінні ВНЗ. Наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності ВНЗ. Ступінь визначення недоліків у напрямках

діяльності ВНЗ, з'ясування причин негативних явищ, доцільність, актуальність, конкретність прийнятих рішень: реторатом, педрадою, наказами, рівень участі педагогічних працівників у підготовці питань до обговорення та прийняття рішень, відповідність прийнятих управлінських рішень вимогам законодавчих і нормативних документів, забезпечення виконання управлінських рішень, наявність наказів на виконання рішень педагогічних рад, визначення термінів і виконавців, розробка системи заходів, умілий підбір людей для виконання рішень, стан доведення управлінських рішень до колективу виконавців, отримання інформації про стан виконання рішення та коригування роботи на основі отриманої інформації, моральне і матеріальне стимулювання виконавців, наявність системи контролю за виконанням власних рішень, дієвість прийнятих рішень, стан підготовки аналітичних матеріалів за наслідками внутрішнього контролю та їх результативність, перспективи оновлення навчально-виховного процесу, упровадження педагогічних інновацій, розвиток матеріально-технічної бази і навчально-методичне оснащення навчального закладу; рівень залучення громадськості до ухвалення управлінських рішень; забезпечення готовності апарату управління до реалізації нових функцій управління: раціональне поєднання прав, обов'язків і відповідальності в управлінні; єдність єдиноначальності і колегіальності в роботі. Обґрунтованість та прозорість фінансової політики. Розвиток демократичних засад управління.

***Критерій «професійна компетентність професорсько-викладацького складу»*** включає професійну підготовку суб'єктів викладання, методичну майстерність, рівень досягнень студентів у навчально-пізнавальній сфері, особистісні досягнення викладача, ефективність виховної роботи зі студентами, результати науково-дослідницької та дослідно-експериментальної роботи, розвиток педагогічних здібностей: уміння вчителів викладати, уміння виховувати, їхні особистісні якості та здібності, уміння об'єктивно оцінювати і контролювати знання студентів.

***Критерій «якість результатів освітнього процесу»*** включає рівень сформованості професійної компетентності майбутніх учителів.

Когнітивний підкритерій виявляється в системності знань, здатності до тематичного узагальнення інформації, її аналізу, відтворення системи понять відповідної області науки для рішення конкретних професійних завдань; передбачає інтегрованість знань, здатність відтворювати, узагальнювати і застосовувати отримані при вивченні різних навчальних предметів знання і вміння для рішення конкретних професійних завдань та усвідомлення і практична орієнтованість знань, розуміння сфери застосування інформації, здатність накопичувати і виділяти знання, необхідні для рішення конкретних професійних завдань.

Показники когнітивного підкритерію виявляються у певному рівні знань в області: дидактики, теорії виховання, загальної і педагогічної психології, предметних знань за фахом.

Особистісний підкритерій включає педагогічні здібності, професійно важливі якості, особливості професійної мотивації.

Показники особистісного підкритерію виявляються у певному рівні розвитку професійно важливих якостей: моральних, комунікативних, когнітивних, емоційно-вольових, індивідуально-типологічних, особистісно-характерологічних та рефлексивних; професійно-педагогічних здібностей: дидактичних, академічних, перцептивних, мовних, організаторських, авторитарних, комунікативних, прогностичних, когнітивних, рефлексивних, професійної мотивації, яка включає по відношенню до педагогічної діяльності мотиви зовнішнього самоствердження, а також внутрішні мотиви і мотиви особистісної самореалізації, ступінь ініціативності, активності і зацікавленості при рішенні навчально-теоретичних, навчально-практичних, професійних завдань.

Діяльнісно-операційний підкритерій передбачає сформованість у студентів як майбутніх учителів умінь і навичок професійної діяльності; виявляється в кількості та швидкості успішно виконаних професійних завдань, в оригінальності та самостійності вирішуваних фахових завдань.

Показники діяльнісно-операційного підкритерію виявляються у реалізації

функцій певного рівня розвитку умінь і навичок професійної діяльності: аналітичних, прогностичних, проєктивних, рефлексивних, організаторсько-комунікативних, предметно-практичних.

Використання вказаної сукупності показників дозволить комплексно оцінити рівні сформованості професійної компетентності майбутніх вчителів у всьому її змістовному різноманітті, як у кількісному, так і в якісному відношенні.

#### ***Критерій «ефективність функціонування освітньої системи»***

виявляється у таких показниках: рівень сприйняття вищого навчального закладу суспільством, механізми збору інформації про результати роботи вищого навчального закладу, задоволеність студентів, викладачів, працівників станом справ у ВНЗ, авторитет вищого педагогічного навчального закладу за відгуками студентів, батьків, випускників, керівників установ та організацій, громадськості, рейтинг вищого навчального закладу у країні; представлення ВНЗ на: конференціях різних рівнів; участь професорсько-викладацького складу у науковій роботі; співпраця педагогічного ВНЗ з установами, організаціями, підприємствами міста; рівень працевлаштування випускників за фахом; наявність міжнародних зв'язків.

Спираючись на принципи, критерії та показники управління якістю ми розробили низку методичних матеріалів (анкети, методики, тренінги), які мають допомогти магістрам, аспірантам і докторантам вищих педагогічних навчальних закладів, а також усім, хто досліджує особливості функціонування та перспективи сучасної освіти, під час досліджень із визначення рівня якості управління освітою та в процесі його підвищення.

## **4.2 Методика оцінки стилю керівництва**

Ефективне управління в організації сприяє стабільності та порядку, розв'язанню різноманітних проблем, сприятливому психологічному клімату у колективі, готовності кожного співробітника включатись у виконання

складного завдання. Якщо керівник уміє ставити завдання, визначати засоби досягнення мети і методи контролю, управляти думкою колективу, мотивувати працівників на повноцінну роботу та досягати високих результатів, тоді колектив починає працювати як злагоджений механізм.

Основними стилями керівництва, згідно з традиційними науковими підходами, є авторитарний, демократичний і ліберальний, відповідно визначаються і три типи керівників – автократ, демократ, ліберал. У дослідженнях останніх років частіше фігурують такі назви стилів: *директивний* (командно-адміністративний, авторитарний, за якого керівник є прихильником єдиноначальності, підпорядковує людей своїй волі), *колегіальний* (демократичний, за якого керівник надає підлеглим самостійності, довіряє їм), *ліберальний* (за якого керівник не керує групою, не виявляє організаторських здібностей, не розподіляє обов'язки тощо.)

З метою визначення стилю керівництва рекомендується опитування А. Журавльова. Воно містить у собі 27 груп тверджень, які дозволяють визначити стиль керівництва за чотирма компонентами: директивним, колегіальним, ліберальним, непослідовним (Д-К-Л-Н). Експерти, які оцінюють керівника, з кожної групи мають обрати одне твердження, характерне для нього. Експерти повинні поставити знак „+” у реєстраційному аркуші в тих клітинах, які відповідають по горизонталі номеру групи тверджень, а по вертикалі – літерному індексу обраного твердження.

## Методика

### 1. Керівник

- а) централізує керівництво, а саме: вимагає, щоб про всі справи йому доповідали;
- б) пасивний у виконанні управлінських функцій;
- в) чітко розподіляє функції між собою, своїми заступниками та підлеглими.

### 2. Керівник

а) у критичних ситуаціях, як правило, переходить до жорстких методів керівництва;

б) стикаючись із труднощами, починає тісніше взаємодіяти з підлеглими;

в) у критичних ситуаціях погано виконує свої обов'язки.

### 3. Керівник

а) регулярно спілкується з підлеглими, цікавиться станом справ у колективі, запитує про труднощі, які необхідно подолати;

б) уміє спілкуватися, але свідомо обмежує спілкування з підлеглими, тримається від них на відстані;

в) намагається спілкуватися з підлеглими, але при цьому відчуває труднощі під час спілкування.

### 4. Керівник

а) за відсутності керівника підлеглі працюють гірше;

б) колектив не знижує продуктивності, якщо керівник тимчасово залишає його;

в) підлеглі постійно працюють не в повну силу, при іншому керівникові могли працювати краще.

### 5. Керівник

а) зазвичай на критику не ображається, прислухається до неї;

б) критику вислуховує, навіть обіцяє вжити заходів, але нічого для цього не робить;

в) не любить, коли його критикують, та не приховує цього.

### 6. Керівник

а) сам звертається за порадою до підлеглих;

б) не припускає, щоб підлеглі йому радили і тим більше заперечувати;

в) підлеглі не тільки радять, але й можуть давати вказівки своєму керівникові.

### 7. Керівник

а) контроль за роботою колективу здійснює неплановірно, час від часу;

б) завжди дуже пильно контролює роботу колективу;



в) контролюючи роботу, завжди помічає позитивні результати, хвалить виконавців.

#### 8. Керівник

а) цікавиться тільки виконанням наміченого плану та завдань, а не відносинами в колективі;

б) під час вирішення завдань намагається створити гарні відносини між людьми в колективі;

в) не зацікавлений у результатах роботи, до вирішення справ підходить формально.

#### 9. Керівник

а) уміє поставити завдання так, що хочеться виконувати;

б) наказувати не вміє;

в) прохання керівника не відрізняється від наказу.

#### 10. Керівник

а) намагається самостійно вирішувати навіть ті питання, в яких не зовсім добре розбирається;

б) якщо чогось не знає, то не боїться це показати та звертається по допомогу до інших;

в) якщо не знає, як вирішити питання чи виконати роботу, доручає їх своїм підлеглим.

#### 11. Керівник

а) викликає враження, ніби боїться відповідальності за власні дії та прагне зменшити її;

б) рівномірно розподіляє відповідальність між собою та своїми підлеглими;

в) усю відповідальність покладає тільки на себе.

#### 12. Керівник

а) намагається, щоб його заступники були кваліфікованими фахівцями;

б) він добивається повного підпорядкування заступників і помічників;

в) йому байдуже, хто у нього працює заступником.

### 13. Керівник

а) виконавці бувають задоволені, коли керівник відсутній: вони відчують полегшення;

б) усі очікують повернення керівника, тому що з ним цікаво працювати;

в) відсутність керівника підлеглі не помічають.

### 14. Керівник

а) нерідко вмовляє своїх підлеглих виконати якусь роботу;

б) завжди що-небудь наказує, розпоряджається, наставляє, але не просить;

в) часто звертається до підлеглого з проханнями, за порадою.

### 15. Керівник

а) завжди звертається до підлеглих чемно та доброзичливо;

б) щодо підлеглих буває нетактовним і навіть грубим;

в) характер поводження з підлеглими в нього часто змінюється.

### 16. Керівник

а) залучає до управління рядових членів колективу;

б) нерідко перекладає свої функції на інших;

в) створює ситуації, коли управлінські функції фактично приймають на себе інші члени колективу.

### 17. Керівник

а) не може впливати на дисципліну;

б) уміє підтримувати дисципліну та порядок;

в) такий, що зовні дисципліна в колективі знаходиться на високому рівні, хоча насправді підлеглі просто його бояться.

### 18. Керівник

а) спілкується з підлеглими тільки з ділових питань;

б) під час розмов з підлеглими зі службових питань керівник цікавиться їх особистим життям, родинними взаєминами;

в) такий, що нерідко важко зрозуміти в спілкуванні з ним, чого він хоче.

### 19. Керівник

а) одноосібно приймає та скасовує рішення;

б) рідко береться за виконання складної справи, а швидше за все, уникає відповідальності;

в) намагається вирішувати все разом із підлеглими, одноосібно вирішує тільки термінові й оперативні питання.

#### 20. Керівник

а) керує так, що в колективі недостатньо розвинені взаємодопомога і взаємна довіра;

б) намагається, щоб у підлеглих на роботі був гарний настрій;

в) у колективі викликає підвищену плинність кадрів: люди нерідко йдуть із колективу і не шкодують про це.

#### 21. Керівник

а) сприяє тому, щоб підлеглі працювали самостійно;

б) іноді нав'язує свою думку, а говорить, що це думка більшості;

в) створив таку обстановку, що виконавці залишені без нагляду.

#### 22. Керівник

а) регулярно радиться з виконавцями, особливо з досвідченими працівниками;

б) радиться тільки з вищим керівництвом;

в) радиться з підлеглими тільки в складній ситуації.

#### 23. Керівник

а) не заохочує ініціативу підлеглих;

б) підтримує ініціативу підлеглих;

в) не може діяти сам, а чекає „підштовхування” з боку.

#### 24. Керівник

а) використовує улюблене гасло “Давай, давай!”;

б) вимогливий, але разом із тим справедливий;

в) не дуже вимогливий.

#### 25. Керівник

а) консервативний, тому що боїться нового;

б) охоче підтримує доцільні нововведення;

в) нововведення проходять повз керівника.

#### 26. Керівник

а) у своїй роботі часто спирається на громадські організації;

б) деякі важливі справи вирішуються фактично без участі керівника, його функції виконують інші;

в) не враховує думки інших.

#### 27. Керівник

а) йому байдуже, що про нього думають підлегли;

б) ніколи та ні в чому не виявляє своєї переваги над виконавцями;

в) вважає себе незамінним у колективі.

*Обробка і інтерпретація результатів.*

№	Твердження			№	Твердження		
	А	Б	В		а	б	в
1	А	Л	Д	15	Д	А	Л
2	А	Д	Л	16	Д	А	Л
3	Д	А	Л	17	Л	Д	А
4	А	Д	Л	18	А	Д	Л
5	Д	Л	А	19	А	Л	Д
6	Д	А	Л	20	А	Д	Л
7	Л	А	Д	21	Д	А	Л
8	А	Д	Л	22	Д	Л	А
9	Д	Л	А	23	А	А	А
10	А	Д	Л	24	А	Д	Д
11	Д	Л	А	25	А	Д	Д
12	Д	А	Л	26	Д	Д	Д
13	А	Д	Л	27	Л	Д	Д
14	Л	А	Д				

Діагностика стиля здійснюється на підставі переважання кількості співпадінь із ключем. Якщо явна перевага відсутня, то мова йде про непослідовний стиль керівництва.

### **4.3 Програма семінару «Система управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ»**

#### **Розділ 1. Проблема забезпечення якості освіти у вищих навчальних закладах України.**

Тема 1. Сутність і структура поняття „якість освіти у ВНЗ”.

Тема 2. Показники, що визначають якість освітнього процесу.

Тема 3. Внутрішні та зовнішні показники якості освіти у ВНЗ.

Тема 4. Якість освітнього середовища (відповідність освіти вимогам часу, що характеризується переходом до високотехнологічного інформаційного суспільства, ефективність науково-методичної роботи, належне матеріально-технічне забезпечення навчального процесу, кадровий потенціал тощо).

Тема 5. Якість реалізації освітнього процесу (науковість і доступність змісту освіти, рівень компетентності управління, професійна підготовка суб'єктів викладання, їхні особистісні якості (порядність, відповідальність, принциповість, толерантність тощо), ефективність методів навчання, навчально-методичне забезпечення процесу підготовки (навчальні посібники, методичні розробки), задоволення різноманітних освітніх потреб тощо).

Тема 6. Професійна компетентність майбутніх педагогів як один із найважливіших показників якості вищої педагогічної освіти.

Тема 7. Ефективність функціонування освітньої системи.

#### **Розділ 2. Вітчизняні та зарубіжні підходи до управління якістю у ВНЗ.**

Тема 1. Аналіз проблеми підвищення якості вищої педагогічної освіти в Україні.

Тема 2. Європейські стандарти забезпечення якості вищої освіти та механізми її імплементації в Україні.

Тема 3. Вимоги та рекомендації міжнародних стандартів ISO серії 9000 для побудови та сертифікації систем управління якістю освіти.

Тема 4. Принципи моделі ділової досконалості European Foundation for Quality Management (EFQM).

Тема 5. Теорія і практика управління якістю освіти як невід'ємна складова освітнього менеджменту.

Тема 6. Сутність педагогічного аспекту управління якістю вищої освіти.

Тема 7. Теоретико-методологічні підходи до управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

### **Розділ 3. Критерії ефективності управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.**

Тема 1. Проблема визначення критеріїв ефективності управління якістю освіти у ВНЗ.

Тема 2. Якість освітнього середовища.

Тема 3. Якість професійної компетентності викладача.

Тема 4. Якість організаційної компетентності.

Тема 5. Якість управлінської компетентності.

Тема 6. Якість результатів освітнього процесу.

Тема 7. Ефективність функціонування освітньої системи.

### **Розділ 4. Система освітнього моніторингу ефективності управління якістю освітнього процесу у ВНЗ.**

Тема 1. Основні підходи до оцінювання якості вищої освіти у світовій практиці.

Тема 2. Моніторинг якості освітнього процесу та його складові.

Тема 3. Етапи моніторингових досліджень.

Тема 4. Принципи функціонування системи моніторингу.

Тема 5. Функції освітнього моніторингу.

Тема 6. Методи і методики, які використовуються при проведенні моніторингу. Тести, анкети, методи індивідуального та групового сфокусованого інтерв'ю та інше.

Тема 7. Моніторинг освітнього середовища (аналіз документів, індивідуальні та групові сфокусовані інтерв'ю, анкета «Якість освітнього процесу у ВНЗ, комплексна оцінка управління якістю освіти у ВНЗ»).

Тема 8. Моніторинг професійної компетентності викладача (анкета

«Педагогічні здібності», методика оцінки якості проведення занять».

Тема 9. Моніторинг соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (анкета СПК).

Тема 10. Моніторинг організаційно-управлінської компетентності (анкета «Управлінська компетентність керівника», анкета «Стиль керівництва»).

Тема 11. Моніторинг результатів освітнього процесу (тести, анкети оцінки рівня сформованості професійної компетентності майбутніх учителів).

Тема 12. Моніторинг ефективності функціонування освітньої системи (анкета «Якість освіти у ВНЗ»).

### **Розділ 5. Модель управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.**

1. Презентація моделі.
2. Наукові підходи та принципи, які були використані при побудові моделі.
3. Мета та завдання, які передбачені моделлю управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.
4. Функції, які виконує модель управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.
5. Суб'єкти управління моделлю, їх повноваження, права й обов'язки.
6. Основні етапи реалізації моделі управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.
7. Форми та методи управління якістю освіти у вищому педагогічному навчальному закладі.

#### **4.4. Програма тренінгу з управлінської компетентності**

##### **Заняття 1. Самоаналіз управлінської компетентності.**

1. Тестування та самооцінка управлінської компетентності, особистісних особливостей.
2. Функції керівника та їх якість.
3. Принципи продуктивної управлінської діяльності.

4. Експертна оцінка управлінської компетентності. Діагностична ділова гра «Інновації в організації».

5. Складання плану самовдосконалення.

### **Заняття 2. Комунікативна компетентність і її складові.**

1. Позитивні комунікативні якості.

2. Негативні комунікативні якості.

3. Ефективна модель вирішення конфліктних ситуацій.

4. Методи психологічного впливу на підлеглих.

### **Заняття 3. Управління та забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.**

1. Соціально-психологічні методи управління: соціальні (направлені на колектив у цілому) і психологічні (направлені на окремих осіб усередині колективу).

2. Організаційно-управлінські, матеріально-технічні, технологічні та санітарно-гігієнічні умови для ефективного виконання діяльності.

3. Орієнтація керівника освітньої організації на демократичний стиль керівництва: залучення всіх працівників до обговорення та аналізу найсуттєвіших питань із життя колективу; упровадження демократичних умов інформування; урахування інтересів і потреб працівників під час розподілу виробничих завдань; досягнення збалансованості формальної та неформальної структури колективу.

4. Делегування повноважень і його вплив на підлеглих.

5. Організація та проведення загальних свят (День знань, День учителя тощо).

### **Заняття 4. Управлінські вміння керівника.**

1. Адміністраторські вміння.

2. Лідерські вміння.

3. Менеджерські вміння.

4. Соціальні вміння.

### **Заняття 5. Цикл управлінських умінь.**

1. Роз'яснення мети, завдань і цінностей навчального закладу підлеглим.



2. Планування та рішення технічних і організаційних проблем (взаємовідносини з підлеглими, повага до співробітників, планування навчального процесу тощо).

3. Забезпечення необхідних умов роботи.

4. Зворотний зв'язок. Проведення демократичних нарад.

5. Контроль.

6. Підбиття підсумків.

### **Заняття 6. Алгоритм прийняття управлінських рішень.**

Для відпрацювання навичок ефективного прийняття управлінських рішень використовується схема, наведена у таблиці 1.

*Таблиця 1*

№	Етапи	Питання, які необхідно вирішити для прийняття управлінських рішень
1.	Збір інформації	1. Як часто потрібно проводити вимірювання? 2. За допомогою яких методик здійснювати моніторинг якості освіти?
2.	Аналіз інформації	1. Якщо ми досягли успіхів у поліпшенні якості освіти, то завдяки чому? 2. Якщо ми недостатньо наблизилися до поставленої мети, то чому це трапилося та які корективи слід унести? 3. Як підвищити якість вищої освіти? 4. Як підвищити рівень сформованості професійної компетентності у майбутніх фахівців?
3.	Планування	1. Які наші цілі? 2. Якими повинні бути наші завдання? 3. Які зміни відбуваються у зовнішньому середовищі та як вони можуть позначитися в майбутньому на ВНЗ? 4. Яку стратегію та тактику слід обрати для досягнення поставлених цілей?
4.	Організація	1. Яким чином слід організувати роботу ВНЗ? 2. Як скоординувати функціонування підрозділів, щоб воно протікало гармонійно та не було суперечливим? 3. Прийняття яких рішень на кожному рівні організації слід доручити керівникам підрозділів?

		4. Що можна зробити для підвищення відповідальності кожного члена колективу за якість освітнього процесу?
5.	Контроль	1. Чи виконані освітні програми та державні стандарти? 2. Які кінцеві результати діяльності ВНЗ? 3. Який рівень сформованості професійної компетентності студентів як майбутніх учителів?
6.	Корекція	1. Наскільки ефективними виявились управлінські рішення? 2. Що ще потрібно зробити, щоб підвищити якість освіти у ВНЗ?

#### **4.5 Матеріали до тренінгу з управлінської компетенції Діагностична ділова гра «Інновації в організації»**

Робота в команді над створенням проекту та колективні проекти інноваційних перетворень оцінюються спеціально підібраними експертами за розробленими заздалегідь показниками:

- творчий підхід та оригінальність проекту;
- компетентність з питань організації;
- демократичність рішень;
- гуманістичність ідей;
- дієздатність створеного проекту.

Нижче наведено орієнтовний зразок завдання для проведення ділової гри (за матеріалами освітніх закладів).

#### **Завдання «Проект інноваційного навчального закладу» (для проведення діагностичної ділової гри «Інновації в організації»)**

*Інструкція:*

Шановний друже!

Пропонуємо взяти участь у конкурсі на кращий проект інноваційного навчального закладу (дитячий садок, школа, вищий навчальний заклад, ПТУ тощо). Ваші ідеї будуть враховані при впровадженні інновацій у закладах

освіти та в ході перепідготовки керівників освітніх організацій, що в цілому сприятиме оновленню та реформуванню системи освіти. Спробуйте творчо підійти до вирішення запропонованого вам завдання.

При створенні проекту бажано дотримуватися такої послідовності:

1. Сформулювати головну мету вашої організації, розкрити її філософію та основні цінності.

2. Представити перелік головних інноваційних ідей, які ви намагаєтеся втілити.

3. Схематично показати структуру вашого навчального закладу (керівництво, підрозділи, відповідальність, філії, зв'язки з вищими інстанціями та громадськістю).

4. Створити логотип (герб) нового навчального закладу, який би відображав ключовий задум проекту.

У цілому комплексне дослідження дозволяє дати диференційовану оцінку учасникам: несхильності, перспективності в галузі управлінської діяльності. Дані об'єктивного оцінювання в подальшому зіставляються з результатами самооцінок, що дає змогу робити припущення про рефлексивні вміння учасників.

### **Найпоширеніші типові помилки управлінської діяльності**

Неправомірність дій керівників щодо підлеглих може виявлятися через такі чинники: помилки щодо заохочення й покарання; недоліки в розподілі праці (робіт, завдань) між виконавцями; надання посадового окладу, що є дисбалансом „внесок – оклад”; запрошення працівників з інших закладів, коли на посаду є гідний претендент у колективі, відділі; коли керівник боїться авторитетних підлеглих – побоювання конкуренції з боку підлеглих; некоректні вимоги до підлеглих: „Працювати так, як до сьогоднішнього дня, ви більше не будете”; неточне формулювання завдань; відсутність чіткої інформації про стан справ у колективі; недооцінка власних переконань як засіб управління людьми; хизування знаннями (нічого дивного, що керівник знає більше за підлеглих); психологічна несумісність тощо.

Одним із показників успішної діяльності керівника є рівень сформо-

ваності в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату.

Радимо керівникові звернути увагу на недопущення у процесі управлінської діяльності таких дій:

1. Перетворення керівника на виконавця.
2. Відмова від делегування окремих владних повноважень.
3. Визначення цілей управлінської діяльності у відриві від працівників.
4. Відмова керівника від спілкування з персоналом.
5. Відмова керівника від особистого навчання.
6. Опір керівника змінам, яких потребує час.
7. Відсутність часу для підлеглих (у підлеглих виникає питання: „З ким такий керівник працює?“).
8. Ігнорування внеску працівників у систему досягнень фірми, колективу.
9. Прагнення швидко усунути проблему замість остаточного її розв'язання.
10. Занадто серйозне сприйняття ділового життя (додайте до ділового спілкування вдалі жарти, робіть його ближчим до людських потреб).

### **Контроль як управлінська діяльність**

*„Якщо ви не спроможні запобігти революції, спробуйте очолити її!“*

Американська народна мудрість

Контроль завжди необхідний. Керівництво часто не наважується передати свої повноваження, начебто підлеглі нароблять помилок, які буде важко виправити. Це свідчить про відсутність відповідного контролю та погану організацію праці. Контроль сам по собі не має бути обмеженням для індивідуальної свободи. Як управлінська діяльність, він має відповідати таким вимогам: бути всеосяжним та об'єктивним; орієнтуватися на кінцеві результати; мати безперервний і регулярний характер; бути гнучким, не заважати виконанню основної роботи; відповідати змісту тих робіт, які контролюються; бути зрозумілим для тих, кого контролюють; бути своєчасним; забезпечувати перевіряючих необхідною, зрозумілою інформацією; бути економічним, тобто відповідати вимозі; затрати на контроль не мають перевищувати результати, яких досягають у процесі контролю.

## **Управлінська відповідальність**

Керівник, на відміну від підлеглого, несе відповідальність не тільки за себе, а й за підлеглих йому працівників і за результати роботи всього колективу. Відповідальність підлеглого обмежується переважно відповідальністю за свої дії. Це так звана виконавська відповідальність. На керівникові лежить управлінська відповідальність (визначення пріоритетів діяльності, розробка планів роботи, прийняття рішень, розподіл доручень (завдань), контроль виконання, отримання кінцевого результату праці). У багатьох керівників спостерігається перевтома від роботи. Бажано знати й те, що ціна помилок за неправильно прийняте рішення надзвичайно висока. Тому висновок такий: кожен керівник, управлінець повинен думати і прораховувати прийняття рішення; не має права виконувати роботу за підлеглих; несе особисту відповідальність за прийняття неефективних, шкідливих рішень.

**Управлінський цикл. Основні якісні характеристики індивідуального стилю управління**

### **Управлінський цикл**

Управлінський цикл складається з планування, організації, мотивації та контролю:

1) планування – процес підготовки рішень, який включає постановку мети, визначення вихідних передумов, з'ясування альтернатив і вибір найкращої, висновки та виконання плану;

2) організація – спрямована на впорядкування діяльності управлінця та виконавців;

3) мотивація – робота, спрямована на стимулювання (матеріальне й моральне) та створення у працівників психологічних мотивів до праці;

4) контроль – процес перевірки й зіставлення фактичних результатів із завданнями.

## Стилі керівництва

### *Авторитарний стиль*

Мінімальний ступінь вираження: виявляється в слабкому бажанні бути лідером, нестійких навичках самовпевненості, наполегливості, прагненні доводити розпочату справу до кінця, критикувати співробітників, які відстають та є неактивними. Середній: відображає лідерські якості, вміння керувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу та примусу, цілеспрямованість та егоїзм, зверхнє ставлення до запитів підлеглих, небажання слухати їхні пропозиції. Високий: виявляє яскраво виражені риси лідерства, прагнення до єдиновладдя; рішучість і непохитність у судженнях, енергійність і жорсткість у вимогах, небажання рахуватися з ініціативою підлеглих і потребою надання їм самостійності, різкість і прискіпливість у критиці, оцінках; честолюбство та низька сумісність із співробітниками, зловживання покараннями, зневажання громадської думки.

### *Ліберальний стиль*

Мінімальний ступінь вираження: нестійке прагнення працювати з людьми, невміння ставити перед підлеглими завдання та вирішувати їх спільно, невпевненість і нечіткість у розподілі обов'язків, імпульсивність у виявленні недоліків у роботі підлеглих, недостатня вимогливість і відповідальність. Середній: прагнення перекласти свої обов'язки на інших, пасивність у керівництві людьми, недостатня вимогливість до підлеглих, недовірливість, страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірна м'якість у запобіганні порушень і дисциплінарних стягненнях, схильність до вмовлянь. Високий: повна байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, невимогливість і самоусунення від управління, підвищена самовпевненість і безпринципність, невміння відстоювати свою точку зору, відсутність мети діяльності й конкретних планів, загравання, панібратство тощо.

### *Демократичний стиль*

Мінімальний ступінь вираження: слабке намагання бути ближче до підлеглих, співробітничати, радитися з ними, звичка спрямовувати діяльність колективу через помічників та актив, деяка невпевненість у своїх розподільчих якостях. Середній: стійке намагання жити інтересами колективу, виявляти турботу про персонал, довіру до помічників і заохочувати їхню ініціативу, використовувати переконання та примус, прислухатися до думки персоналу. Високий: уміння координувати та спрямовувати діяльність колективу, надавати більше самостійності здібним підлеглим, розвивати ініціативу та нові методи роботи, переконувати й надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним, вивчати індивідуальні якості підлеглих і соціально-політичні процеси колективу, розвивати відкритість і критику, створювати доброзичливу атмосферу.

### **Позитивні і негативні комунікативні якості керівника**

Позитивні комунікативні якості: порядність, справедливість, повага до людей, гнучкість у стосунках, вимогливість до підлеглих, комунікативна врівноваженість, заохочення ініціативи підлеглих, упевненість у собі, тактовність, емоційна доброзичливість, товарицькість, відсутність дріб'язковості у стосунках, урахування індивідуальних особливостей підлеглих, самокритичність, толерантність, вимогливість до себе та підлеглих.

Негативні комунікативні якості: замкнутість, злість, підозрілість, дратівливість, невитриманість, лицемірство, черствість, комунікативна невраїноваженість, заздрість, зарозумілість, глухота, грубість, жорстокість, прискіпливість, неврахування індивідуальних особливостей підлеглих, несамокритичність, нелюдність, невимогливість до себе та підлеглих.

### **Функції керівника та їх якість (запитання для самоконтролю)**

1. Чи виявляєте Ви активну зацікавленість до справ співробітників, їхніх почуттів і переживань?
2. Чи уважно слухаєте людей, які звернулися до вас?
3. Чи зважаєте на прохання підлеглих, чи думаєте про побажання, потреби, які вони висловили?

4. Чи охоче залишаєте свої справи для того, щоб надати допомогу іншим людям?

5. Чи намагаєтесь висловити схвалення дій, вчинків свого оточення?

6. Чи можете замінити, у разі необхідності, частину своїх співробітників на їхніх робочих місцях (у певній сфері діяльності)?

7. Чи вмієте враховувати основні складові (виходячи з принципу системності) в роботі колективу, організації або підрозділу?

### **Дванадцять принципів продуктивної управлінської діяльності**

#### **Г. Емерсона**

Яскрава зірка наукового менеджменту США Гаррісон Емерсон (1853 – 1931рр.), якого називали “першим інженером ефективності”, навчився вміло використовувати досягнення різних народів у системі управлінської діяльності. Пропонуємо 12 принципів продуктивності управлінської діяльності Г. Емерсона.

1. Точно сформульовані ідеали або цілі.
2. Здоровий глузд.
3. Компетентна консультація.
4. Дисципліна.
5. Справедливе ставлення до персоналу.
6. Швидкий, надійний, повний, точний, постійний облік.
7. Диспетчеризація.
8. Норми та розклад.
9. Нормалізація умов діяльності.
10. Нормування операцій.
11. Виписані стандартні інструкції.
12. Винагорода за продуктивність праці.

#### **Форми впливу керівника на членів колективу з метою закріплення нормальних взаємин**

Успіх керівника в управлінні конфліктними ситуаціями залежить від таких принципів і дій:



- Вірність своїм принципам, якщо вони справедливі.
- Здатність діяти на свій розсуд.
- Здатність не гаяти час на надмірну стурбованість про вчорашній і завтрашній день.
- Уміння зберігати впевненість у своїх здібностях, незважаючи на тимчасові невдачі й труднощі.
- Уміння цінувати в кожній особистості людину та її потреби.
- Певна невимушеність у спілкуванні, уміння відстоювати не лише свою правоту, але й інших.
- Уміння давати відсіч тим, хто культивує негатив.
- Здатність розуміти свої та чужі відчуття.
- Здатність знаходити задоволення в різних видах діяльності (спілкуванні, роботі, відпочинку, грі, творчому самовираженні тощо).

Дуже важливо для керівника-управлінця враховувати такі поради: нагороджуючи та караючи, не обманюй – нагороджуються й караються не люди, а їхні дії. Можна не любити нагороджуваного, можна любити того, кого карають, але не можна змінювати рішень, якщо вони справедливі; обернути біду на щастя – дилема життя. Думаймо, розмірковуймо, практикуймо так: керуй громадянськими методами – будеш легко помирати; підсумовуючи життя, прощаючись із ним, полегшиш свою карму.

Досвідчений керівник, накопичуючи досвід управління конфліктами, поступово перетворює його на свого роду зведення правил, кодекс принципів. Один з подібних кодексів поведінки в конфліктній ситуації пропонує вітчизняний конфліктолог С. Андреев. Він включає такі правила:

1. Не прагніть домінувати за будь-що.
2. Будьте принципові, але не боріться заради принципів.
3. Пам'ятайте, що прямолінійність – це добре, але не завжди.
4. Критикуйте, але не критиканствуйте.
5. Частіше посміхайтесь! Усмішка мало коштує, але дорого цінується.
6. Традиції хороші, але до певної межі.

7. Сказати правду теж треба вміти.
8. Будьте незалежні, але не самовпевнені.
9. Не перетворюйте наполегливість у настирливість.
10. Не чекайте справедливості до себе, якщо ви самі несправедливі.
11. Не переоцінюйте свої здібності та можливості.
12. Не проявляйте ініціативу там, де її не потребують.
13. Проявляйте доброзичливість.
14. Проявляйте витримку і спокій за будь-якої ситуації.
15. Реалізуйте себе у творчості, а не в конфліктах.

**Процес управління** – це логічна послідовність або ланцюг кваліфікованих поведінкових актів менеджера.

Успішність керівника складається з двох однаково важливих умінь: управляти людьми та досягати робочої мети (у традиційній вітчизняній термінології – спрямованість на справу і на людей). Ці два управлінські вміння в ідеалі мають бути збалансовані та існувати поряд з іншими вміннями менеджера. Жодне з перерахованих далі вмінь не є важливішим за інші; усі вони мають бути наявні в керівника хоча б у малому ступені, в ідеалі – бути збалансованими.

Звертаючи особливу увагу в своїй теоретичній концепції на управлінські вміння, К. Вілсон виділяє їх як базові та головні в „піраміді” якості, що забезпечують успішну діяльність керівника.

Управлінські вміння – це те, що є не тільки наслідком особливих особових якостей (лідерські вміння) і набутих умінь (адміністраторські вміння), але й особливою властивістю професійної діяльності.

Нижчий рівень умінь керівника – це адміністраторські вміння: обдумування і передача доручень, передбачення майбутнього і стратегічне планування, створення робочої обстановки в організації, розбір складних ситуацій, навчання підлеглих.

Наступний рівень – лідерські вміння. Основне в цьому – передбачення і здатність впливати на інших людей, направляти їх.

Рівень менеджерських умінь пов'язаний з утіленням управлінських цілей, що забезпечує ясність мети, планування, вирішення проблеми, навчання, здійснення зворотного зв'язку, контролю над виконанням робіт тощо. Саме ці вміння в основному зберігають і підтримують „життя” організації.

Соціальні вміння – вміння управляти робочими групами – виявляються у співробітників організації в задоволеності від членства в групах, у поліпшенні функціонування та згуртованості робочих груп. Вони включають можливості успішного планування й управління групою і людьми.

I, нарешті, останній, найбільш високий рівень – спеціальні менеджерські вміння, пов'язані зі специфікою конкретної професійної управлінської діяльності.

Управління розглядається як послідовний процес або ланцюг дій керівника. Ефективність діяльності менеджера, відповідно, залежить від безперервності, цілісності та завершеності цього процесу.

Безперервність, цілісність і завершеність К. Вілсон називає балансом, який забезпечується шляхом виконання менеджером певних функцій. Кожна функція є серією взаємопов'язаних дій або завдань. Успішне виконання кожного наступного завдання можливе лише за умови успішного завершення попередніх.

Жодне завдання не є важливішим за інші. Тільки виконання їх усіх може привести до ефективного управління робочим процесом і людьми. Внаслідок цього К. Вілсон підкреслює значення „балансу” виконуваних менеджером завдань.

Таким чином, діяльність менеджера складається з вирішення серії завдань. Хоча вони розрізняються залежно від ситуації, їхня природа в управлінні однакова. Основні кроки або поведінкові акти (дії) постійно повторюються, що відбивається в понятті „Цикл управлінських умінь”.

К. Вілсон представляє 6 послідовних фаз діяльності менеджера, з яких складається Цикл функцій управління.

Звернемо увагу на їхню послідовність. Спочатку менеджер визначає мету (фаза I); інакше він не діє і „тупцює на місці”, оскільки не знає, в яку сторону йому рухатися. Людям необхідне знання основних цілей. Якщо їх немає, то

мотивація підлеглих буде низькою. Коли є мета, керівник може скласти план її досягнення (фаза II).

Тепер необхідно втілити цей план у життя, а для цього менеджер має проінструктувати підлеглих, що і як вони повинні робити і як можна допомогти групі здійснити цей план шляхом забезпечення необхідними матеріальними ресурсами, умовами для роботи, навчанням, часом, інструментами тощо (фаза III). У процесі виконання завдання менеджер має стежити за тим, як іде робота, постійно інформувати групу, на якому етапі виконання вона знаходиться та наскільки успішно просувається (фаза IV – зворотний зв'язок, винагорода). Якщо ж немає ніякого прогресу, то керівникові варто внести зміни до робочого процесу за допомогою посиленого контролю (фаза V), аж до зміни планів, ресурсів і навіть цілей. І, нарешті, коли робота виконана, менеджер повинен заохотити та винагородити підлеглих (фаза VI).

Кожна з шести фаз включає завдання, які необхідно виконати, щоб здійснити всі функції. Успішність виконання завдання зумовлена здібностями, знаннями, навичками менеджера.

Усі фази управління припускають наявність умінь, які можуть бути діагностовані та розвинені в ході тренінгу. Рівень їх актуального розвитку можна визначити за допомогою ключових менеджерських умінь, представлених нижче.

### ***Фаза I. Роз'яснення цілей і завдань підлеглим і пояснення їх значення***

Як правило, це обговорення цілей з колективом для внесення ясності в ділову ситуацію. Перший крок в управлінні людьми під час робочого процесу – це роз'яснення цілей. Будь-яке завдання починається з цього пункту. Керівник повинен бути впевнений, що підлегли розуміють, яку мету він переслідує і що зрештою треба отримати. Це відправна точка структуризації робочого процесу, навіть більше – це наріжний камінь менеджменту. Оцінки цього вміння говорять про те, наскільки добре керівник дає підлеглим відчуття значущість завдання і точно пояснює, чого він чекає від них.

## ***Фаза II. Планування і вирішення технічних і організаційних проблем***

Після роз'яснення цілей і їх значущості наступним кроком у процесі управління є розробка плану для досягнення цілей. Це, перш за все, взаємини з підлеглими.

Фаза припускає певний тип взаємодії керівника з персоналом: керівник або вислуховує пропозиції та побажання колективу, використовує ідеї працівників, або лінії комунікації перервані. Заохочення участі підлеглих у процесі планування й ухвалення рішень дає можливість керівникові краще уявляти ситуацію в групі. Це вміння відображає ступінь участі підпорядкованих в ухваленні рішень, можливість висувати свої ідеї.

Ретельне планування робочого процесу – це організація праці без збоїв. Однією з найважливіших якостей керівника є організованість. Керівник має „випереджати” групу, передбачати несприятливі обставини.

Компетенція менеджера говорить про знання політики організації, продуктів або послуг, що випускаються або надаються організацією. Це відображає, наскільки менеджер добре знає організацію, в якій працює, її цінності, системи заохочення та санкціонування, а також ділиться своїми знаннями з підлеглими.

## ***Фаза III. Забезпечення необхідними умовами роботи***

Забезпечення необхідними засобами, ресурсами, інструментарієм, навчання для успішного виконання роботи, залежно від цілей і планів. Після того, як робота розпланована, від керівника вимагається підтримка колективу для досягнення поставленої мети. Під підтримкою розуміють інструкції, вказівки, поради, навчання, потрібне устаткування тощо.

## ***Фаза IV. Зворотний зв'язок***

Спостереження керівника за роботою підлеглих, фіксація будь-якого прогресу в роботі та повідомлення про це робочій групі. Одне з найважливіших завдань менеджера – інформувати працівників, наскільки успішно вони просуваються до поставленої мети. Якщо показник „відносини з підлеглими” оцінює відкритість менеджера для ідей інших, то „зворотний зв'язок” –

відносини з персоналом з приводу виконання роботи. Причому якщо зворотний зв'язок здійснюється часто, а взаємини з підлеглими незадовільні, то це вказує швидше на часту критику, ніж на підтримку.

### ***Фаза V. Контроль***

Керівник має бути впевнений, що якість і кількість виконаної роботи укладаються в прийнятні стандарти; для цього він контролює робочий процес. Контроль не має бути дуже сильним або дуже слабким.

Ця фаза циклу управління включає, перш за все, такі аспекти.

*Контроль часу.* Це відповідність розкладу. Шкала вказує на наявність у менеджера здатності так керувати робочим процесом, щоб робота була виконана вчасно.

*Контроль деталей.* Прагнення до детального виконання завдання. Багатьом менеджерам дуже важко відстежувати деталі роботи, але при цьому не бути владними. Щоб керівник не сприймався авторитарним по відношенню до своїх підлеглих, менеджеру слід звернути свою увагу на показники з первинних шкал (фази I – IV) і збалансувати жорсткий контроль з ретельною постановкою цілей, плануванням, забезпеченням необхідного навчання та інструкцій і постійним зворотним зв'язком.

*Мотивація мети (тиск на підлеглих).* Тиск на підлеглих з метою швидкого й успішного виконання завдання. Однак при цьому в них необхідно залишати відчуття задоволення від виконаного завдання. Щоб тиск не перетворився на жорстку диктатуру, він має бути нейтралізований хорошими стосунками між менеджером і підлеглими, авторитетністю керівника в очах підлеглих (фаза I).

*Делегування повноважень.* У цьому випадку частина відповідальності за виконання завдання знаходиться у підлеглих. Це дуже важливий момент у роботі менеджера, але вміння також має бути збалансоване з оцінками (вище середніх) за шкалою від А до F, щоб взаємини з підлеглими не переходили межу потурання або повної недовіри по відношенню до підлеглих.

## *Фаза VI. Заохочення за добре виконану роботу*

Визнання виконаної роботи: похвала, винагорода. Коли завдання виконане, керівник повинен висловити подяку робочій групі. Менеджер може не мати можливості збільшити зарплату персоналу, але завжди може похвалити. Це викликає моральне задоволення підлеглих від роботи та добрі взаємини між керівником і персоналом.

Крім менеджерських здібностей, описаних Циклом управлінських умінь, для ефективної роботи менеджера вкрай важливі психологічні якості, що відображають систему взаємодії з підлеглими. Хороші взаємини між керівником і підлеглими – це наслідок успішного виконання завдань менеджером у Циклі управлінських функцій. Ці вміння показують, наскільки вільно керівник взаємодіє з підлеглими, підтримує їх ідеї та допомагає досягти професійних успіхів. Усі перераховані якості обов'язково обговорюються на тренінгу в режимі індивідуального зворотного зв'язку та спеціальних, часом персональних вправ. Можна вказати основні особові якості керівника, на які звертається особлива увага в психодіагностичних процедурах і тренінгах.

*Орієнтація на людей.* Ця оцінка відвертості та дружності керівника, бажання взаємодіяти з людьми, вміння встановлювати контакт і розуміти особисті потреби співробітників.

*Уміння створити команду.* Щоб група ефективно виконувала завдання, її робота має бути скоординованою. Група повинна бути єдиною командою. Це ще одне завдання менеджера, яке впливає на успішність управління робочим процесом і людьми. Командна робота заснована на хорошій інтуїції керівника, умінні розподіляти завдання, заохочувати успішних співробітників, навчати тощо.

*Зацікавленість у фаховому зростанні підлеглих.* Кращий спосіб підвищити мотивацію підлеглих – це давати їм можливість професійно розвиватися, ставити перед групою такі завдання, які дозволяють підлеглим чомусь навчитися.

*Довіра підлеглих.* Дуже важливо, щоб між керівником і підлеглими були хороші взаємини, засновані на довірі. Такі відносини дозволяють уникати

конфліктів, а в разі їх виникнення – ефективно регулювати.

*Облік групових норм і мотивації.* Це допомагає виявити відношення підлеглих до роботи, один до одного, до керівника й організації в цілому. Менеджер дуже впливає на установки підлеглих, тоді як політика організації та зовнішні чинники впливають на установки групи. Керівник відіграє головну роль у формуванні групової моралі, групових установок і лояльності персоналу.

Указані нижче вміння не описуються Циклом управлінських умінь, але мають велике значення в ефективній роботі менеджера. Це непрямі характеристики його успішності роботи.

*Включеність у роботу.* Ця характеристика відображає не тільки участь керівника в роботі колективу, але й те, наскільки йому цікаво займатися своєю діяльністю та робити цікавою працю колективу.

*Професійна компетентність підлеглих.* Професійна компетенція підлеглих – це віддзеркалення ефективності управління людьми. Ефективний менеджер завжди направлений на розвиток професійної та особистої компетентності співробітників, готовий до передачі свого досвіду.

*Згуртованість групи і позитивний психологічний клімат.* Ця характеристика тісно пов'язана з умінням створити команду, але показник „згуртованість групи” відображає атмосферу всередині групи, її відчуття незалежно від керівника. У протилежному випадку група сприймає себе як єдине ціле, в яке не входить керівник, він – поза її межами.

*Сприятливі умови для посадового зростання.* Не тільки зовнішні обставини можуть позитивно або негативно впливати на „сприятливі умови для посадового зростання” в організації, але багато в чому це залежить і від менеджера. Подана характеристика оцінює вміння створювати умови для посадового зростання підлеглих, у тому числі й мотивацію до кар'єрного зростання всередині підприємства чи закладу.

*Рівень напруженості (уміння залагоджувати конфліктні ситуації).* На рівень напруженості в робочій групі можуть впливати три обставини: сама



робота, конфлікт між групою та керівництвом і загальна атмосфера в організації. Керівник може в чомусь впливати на всі три обставини та спробувати понизити стресову ситуацію в групі. Тобто ця характеристика стосується вміння керівника залагоджувати конфліктні ситуації і знижувати тим самим рівень напруженості.

#### **4.6 Анкета «Комплексна оцінка управління якістю освіти у педагогічному ВНЗ»**

Анкета призначена для визначення якості освіти, діяльності та розвитку ВНЗ в інтересах здійснення більш ефективної управлінської діяльності.

Анкета передбачає оцінювання таких показників якості вищої педагогічної освіти:

1. Матеріально-технічне забезпечення та фінансово-господарська діяльність.
2. Кадрове забезпечення навчально-виховного процесу.
3. Організаційно-управлінська діяльність.
4. Організація навчально-виховного процесу.
5. Науково-дослідна діяльність.
6. Педагогічна майстерність професорсько-викладацького складу.
7. Якість підготовки випускників.
8. Результати вдосконалення освітнього процесу.
9. Ефективність функціонування освітньої системи.

Методика становить комплект із оцінних аркушів. Усього в методиці використовується 121 діагностичний індикатор, кожен з яких має переважно об'єктивну основу.

За результатами анкетування, тобто після збору інформації з усіма індикаторами, проводиться „згортання” інформації всередині кожного з показників, оцінка якості різних напрямів (аспектів) освітнього процесу за 5 - бальною шкалою на підставі таких критеріїв: функціональності, надійності,

досконалості підходу, продуктивності, достатності, системності, досконалості й адекватності, адаптивності, гнучкості, економічності, надійності та продуктивності, ефективності, оперативності тощо.

*Інтерпретація 5-бальної шкали для проведення анкетування:*

5 балів – ознака виражена максимально, вона однозначно позитивна;

4 бали – ознака виражена досить повно, вона більше позитивна, ніж негативна;

3 бали – ознака виражена неповно, не можна виразно стверджувати, позитивна вона чи негативна;

2 бали – з визначеним ступенем упевненості можна стверджувати, що ознака більше негативна, ніж позитивна;

1 бал – ознака однозначно негативна.

## **1. Матеріально-технічне забезпечення та фінансово-господарська діяльність**

1.1. Відповідність загальної площі приміщень держстандарту; навчальна площа на одного студента денної форми навчання (ДФН).

1.2. Достатня кількість лабораторій для забезпечення навчальних програм.

1.3. Стан корпусів, аудиторій.

1.4. Загальна площа приміщень для проведення виховної, культурно-масової та дозвільної роботи у ВНЗ (актові зали, студії, рекреації).

1.5. Характеристика сучасного комп'ютерного забезпечення; кількість студентів ДФН на один комп'ютер; кількість студентів на одне навчальне місце з виходом у мережу Internet.

1.6. Характеристика бібліотечного фонду, рівень забезпеченості студентів підручниками, робочими місцями в читальних залах; кількість примірників навчальної літератури на одного студента ДФН; кількість примірників наукової літератури на одного студента ДФН; кількість студентів на одне посадочне місце в читальних залах ВНЗ.

1.7. Навчально-методичне забезпечення (навчальні посібники, методичні розробки тощо).

1.8. Забезпечення умов для збереження здоров'я студентів, стан медичного обслуговування та харчування студентів.

1.9. Соціально-побутові умови життя студентів, забезпеченість їх гуртожитками, їдальнями, спортивними залами тощо.

1.10. Річний обсяг отриманих ВНЗ позабюджетних коштів (за підсумками минулого календарного року).

1.11. Із загального обсягу коштів, указаних у пп. 1.10, витрачено на придбання технічних засобів для використання в навчальному процесі (комп'ютери, телевізори, магнітофони, проектори тощо).

1.12. Обсяг робіт, виконаних у ВНЗ із косметичного та середнього ремонту приміщень, залів, споруд (за підсумками минулого календарного року) (тис. грн.).

1.13. Кількість придбаних одиниць меблів (шаф / столів / парт / стільців / диванів) \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

## **2. Кадрове забезпечення навчально-виховного процесу**

2.1. Частка професорсько-викладацького складу (ПВС) у загальній кількості працівників ВНЗ.

2.2. Кількість студентів денної форми навчання (ДФН), що припадає на одного викладача.

2.3. Частка ПВС, які мають учений ступінь.

2.4. Частка ПВС, які мають учене звання.

2.5. Середній вік ПВС.

2.6. Кількість викладачів, які мають педагогічний стаж 10 років і більше.

2.7. Кількість викладачів, які працюють у вказаному ВНЗ 10 років і більше.

2.8. Кількість викладачів, які використовують у освітньому процесі авторські програми, методики, технології, курси (у тому числі скориговані навчальні програми).

2.9. Кількість звільнень викладачів протягом минулого навчального року (усього / у тому числі з ініціативи адміністрації) \_\_\_/\_\_\_.

2.10. Відсоток викладачів, які мали протягом минулого навчального року заохочення.

2.11. Кількість викладачів, представлених протягом минулого навчального року до звань, нагород, премій.

### **3. Організаційно-управлінська діяльність**

3.1. Середній стаж роботи на адміністративних посадах у ВНЗ проректорів та деканів.

3.2. Оцінка за 5-бальною шкалою задоволеності викладачів системою управління у ВНЗ, взаєминами по вертикалі.

3.3. Кількість реалізованих у ВНЗ програм, проектів, що представляють контур управління розвитком її освітньої системи.

3.4. Кількість нормативних документів, що регламентують управління ВНЗ і освітнім процесом (включаючи накази, положення, правила, пам'ятки, посадові інструкції тощо).

3.5. Кількість функціональних підрозділів ВНЗ, що здійснюють функції збору, збереження, аналізу інформації, супроводу, моніторингу освітнього процесу, консалтингу, експертизи і т. ін., у тому числі штатних співробітників \_\_\_/\_\_\_.

3.6. Кількість форм облікової, звітної та іншої документації, що використовується у внутрішньому управлінському процесі.

3.7. Кількість виданих у минулому навчальному році наказів керівництва ВНЗ, які стосуються питань освітнього процесу.

3.8. Кількість використаних у ВНЗ критеріїв і показників для оцінки ефективності управління (із яких є відповідна аналітична інформація).

3.9. Організація аналізу та контролю якості освіти на основі державних освітніх стандартів для оцінки рівня освіти студентів, кваліфікації педагогічних кадрів та ефективності діяльності освітньої установи.

3.10. Наявність чітких перспектив розвитку ВНЗ, планування розвитку вищого навчального закладу.

3.11. Організація й управління навчально-виховним процесом, робота з

кадрами.

3.12. Відповідність управління ВНЗ сучасним тенденціям теорії та практики управління.

3.13. Наявність системи оцінки діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників ВНЗ.

3.14. Відповідність структури управління ВНЗ стратегії та завданням його роботи.

3.15. Використання сучасних інформаційних технологій в управлінні ВНЗ.

3.16. Наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності ВНЗ.

3.17. Ступінь визначення недоліків у напрямках діяльності ВНЗ, з'ясування причин негативних явищ, доцільність, актуальність, конкретність прийнятих рішень.

3.18. Ефективність управлінських рішень.

3.19. Контрольно-аналітична діяльність, прийняття управлінських рішень.

3.20. Обґрунтованість та прозорість фінансової політики.

3.21. Використання потенціалу працівників.

3.22. Раціональне використання ресурсів.

3.23. Розвиток демократичних засад управління.

#### **4. Організація навчально-виховного процесу**

4.1. Якісна успішність.

4.2. Кількісна успішність.

4.3. Кількість опублікованих за рік навчально-методичних праць на 100 осіб ПВС.

4.4. Кількість опублікованих підручників і навчальних посібників на 100 осіб ПВС.

4.5. Конкурс за заявами на ДФН навчання.

4.6. Середня тривалість використання діючих навчальних програм (років із моменту впровадження).

4.7. Кількість змін, доповнень, унесених у раніше затверджені (діючі) навчальні програми.

4.8. Кількість діючих навчальних програм, запланованих для опрацювання найближчим часом.

4.9. Кількість навчальних предметів і курсів, представлених в інваріантному та варіативному блоках навчального плану.

4.10. Кількість навчальних предметів інваріантного блоку, із яких передбачене виділення більшої кількості годин, ніж встановлено типовим навчальним планом.

4.11. Кількість навчальних програм, уперше введених у навчальний план у минулому навчальному році.

4.12. Відсоток забезпеченості навчального процесу ТЗН.

4.13. Відсоток забезпеченості навчального процесу спортивним інвентарем, приладами та наочним обладнанням.

4.14. Відсоток забезпеченості навчального процесу видатковими матеріалами, реактивами.

4.15. Кількість пропусків навчальних занять у минулому навчальному році через хворобу студентів (людино-години).

4.16. Кількість пропусків навчальних занять у минулому навчальному році через хворобу викладачів (людино-години).

4.17. Середня кількість студентів денної форми навчання (ДФН), що відносяться до однієї кафедри.

4.18. Середня чисельність студентів ДФН, які навчаються на одному факультеті.

4.19. Середня кількість студентів, що навчаються за однією спеціальністю.

4.20. Частка студентів, що навчаються з частковим відшкодуванням витрат.

4.21. Частка заочної форми навчання в загальній структурі підготовки фахівців.

4.22. Кількість функціонуючих у ВНЗ гуртків культурно-масового та спортивного спрямування.

4.23. Кількість змагань, конкурсів, оглядів, акцій, проведених у минулому навчальному році в масштабі ВНЗ.

4.24. Кількість проведених у поточному навчальному році заходів з ініціативи адміністрації ВНЗ, спрямованих на підвищення ефективності виховного процесу.

4.25. Обсяг коштів, виділених у минулому навчальному році на оплату витрат, пов'язаних із проведенням культурно-виховних заходів.

4.26. Кількість змагань, конкурсів, оглядів, акцій у масштабі міста, області, країни, в яких ВНЗ та його представники взяли участь у минулому навчальному році.

4.27. Частка студентів ДФН, які беруть участь у творчих колективах ВНЗ.

4.28. Частка студентів, які займаються у спортивно-оздоровчих секціях ВНЗ.

4.29. Кількість нагород у спорті студентів ДФН.

4.30. Кількість нагород за творчість студентів ДФН.

4.31. Загальна кількість творчих колективів.

4.32. Загальна кількість спортивних секцій.

## **5. Науково-дослідна діяльність**

5.1. Обсяг виконаних НДР на одного науково-педагогічного працівника.

5.2. Частка студентів ДФН, які беруть участь в НДР.

5.3. Кількість конференцій, проведених на базі ВНЗ.

5.4. Кількість наукових публікацій на одного науково-педагогічного працівника.

5.5. Кількість монографій і наукових збірників на науково-педагогічних працівників.

5.6. Загальна кількість підручників і навчальних посібників із грифом Міністерства освіти і науки України.

5.7. Кількість отриманих науково-педагогічними працівниками патентів.

5.8. Кількість захищених викладачами ВНЗ дисертацій.

5.9. Кількість аспірантів, докторантів, здобувачів.

## **6. Педагогічна майстерність професорсько-викладацького складу**

6.1. Професійна компетентність викладачів.

6.2. Рівень розвитку педагогічних здібностей.

6.3. Сформованість професійно важливих якостей.

6.4. Уміння викладацького складу правильно подавати навчальний матеріал, уміння виховувати.

6.5. Уміння об'єктивно оцінювати та контролювати знання учнів.

6.6. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі.

6.7. Особистісні досягнення викладачів.

## **7. Якість підготовки випускників**

7.1. Рівень сформованості професійної компетентності майбутніх учителів.

7.2. Рівень знань у галузі дидактики.

7.3. Рівень знань у галузі теорії виховання.

7.4. Рівень знань у галузі загальної та педагогічної психології.

7.5. Рівень предметних знань за фахом.

7.6. Сформованість професійно важливих якостей.

7.7. Сформованість професійно-педагогічних здібностей.

7.8. Високий рівень професійної мотивації.

7.9. Розвиток умінь і навичок професійної діяльності.

## **8. Результати вдосконалення освітнього процесу**

8.1. Кількість нових навчальних програм, упроваджених у минулому навчальному році в освітній процес.

8.2. Кількість інновацій, упроваджених у минулому навчальному році в управлінський процес.

8.3. Кількість проведених у минулому році експериментів, апробацій.

8.4. Кількість упроваджених у минулому році в освітній процес нових технологій навчання.

8.5. Кількість упроваджених (освоєних) у минулому навчальному році нових засобів, методик, технологій педагогічного контролю.

8.6. Кількість розроблених торік документів нормативно-методичного характеру.



## **9. Ефективність функціонування освітньої системи**

9.1. Рівень сприйняття вищого навчального закладу суспільством.

9.2. Задоволеність студентів, викладачів, працівників станом справ у ВНЗ.

9.3. Авторитет вищого педагогічного навчального закладу за відгуками студентів, батьків, випускників, керівників установ та організацій, громадськості.

9.4. Рейтинг вищого навчального закладу в країні.

9.5. Представлення ВНЗ на конференціях різних рівнів, участь професорсько-викладацького складу у науковій роботі.

9.6. Співпраця педагогічного ВНЗ із установами, організаціями, підприємствами міста.

9.7. Рівень працевлаштування випускників за фахом.

9.8. Наявність міжнародних зв'язків.

9.9. Середня оцінка задоволеності якістю освіти у ВНЗ студентами (умовна 5-бальна шкала).

9.10. Середня оцінка задоволеності якістю освіти у ВНЗ, що забезпечується викладачами (умовна 5-бальна шкала).

9.11. Кількість скарг, поданих в органи управління освіти, контрольні органи, суди, прокуратуру, громадські організації з приводу недоглядів і неправомірних дій адміністрації ВНЗ.

### **4.7 Анкета «Управлінська компетентність керівника»**

Анкета дозволяє визначити основні організаційно-управлінські здібності керівника та рівень його професійної компетентності. Характеристики оцінюються за 5-бальною шкалою (де 1 – мінімально виявлена якість, 5 – максимально), далі підраховується середній бал групової експертизи.

<b>№</b>	<b>Особистісні якості, уміння, здібності</b>	<b>Оцінка</b>
1	Стурбованість станом освіти, прагнення вдосконалити роботу ВНЗ, систему навчання та виховання	

2	Уміння зацікавити, організувати людей, налагодити співпрацю	
3	Комунікативна компетентність (уважне ставлення до підлеглих, здатність налагоджувати контакти з дітьми, колегами та вищим керівництвом, уміння вирішувати конфлікти у колективі тощо)	
4	Здатність швидко оцінювати ситуацію та приймати ефективні управлінські рішення	
5	Уміння здійснювати контроль за виконанням прийнятих рішень	
6	Далекоглядність, орієнтація па перспективу, уміння підтримувати інновації, здатність прогнозувати наслідки дій	
7	Цілеспрямованість, наполегливість, готовність докладати зусилля задля бажаних результатів у роботі	
8	Уміння планувати й організовувати власну роботу	
9	Самокритичність, орієнтація на професійне зростання, самовдосконалення	
10	Користується повагою та авторитетом у колективі	

#### 4.8 Анкета «Визначення вимог, що висуваються до експертів як фахівців з управління педагогічним ВНЗ III–IV рівня акредитації»

*Інструкція:* відповідати на запитання необхідно так «+» або ні «-».

№	Питання	Порядковий номер експерта:																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
<b>Особисті якості</b>																						
1	Чи притаманні експерту порядність та етичність?																					



<b>Методологічна і методична грамотність:</b>															
17	Чи володіє експерт знаннями з методології експортування?														
18	Чи наявне в експерта розуміння специфіки гуманітарної парадигми?														
19	Чи володіє експерт основними методами гуманітарного пізнання, готовністю до їх адекватного застосування?														
20	Чи притаманна експерту здатність добирати, модифікувати й розвивати методи дослідження з урахуванням конкретних завдань і умов експертизи?														
21	Чи притаманна експерту здатність проводити експертне дослідження (висувати й перевіряти гіпотези, інтерпретувати отримані дані, робити висновки)?														
<b>Професійна підготовка:</b>															
22	Чи наявна в експерта гуманітарна освіта (бажано, хоча б як друга спеціальність)?														
23	Чи володіє експерт знанням актуальної педагогічної реальності, основних сучасних підходів, тенденцій та інновацій у галузі освіти?														
24	Чи володіє експерт психологічною грамотою (знання основ психології особистості, особистісного зростання й психічного розвитку, психології спілкування, педагогічної психології)?														
25	Чи володіє експерт знанням основних підходів до експертизи освіти й практики їх застосування?														
26	Чи володіє експерт знанням правових основ і законів, що стосуються проведення														



- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;
- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

**3. Наукові,** тобто розвиток у фахівців наукового мислення, вміння здійснювати науково-дослідну роботу (залучення їх до написання статей):

- а) суттєво підвищиться;
- б) підвищиться;
- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;
- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

**4. Методичні,** тобто здатність фахівців розробляти методичні рекомендації, посібники, підручники:

- а) суттєво підвищиться;
- б) підвищиться;
- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;
- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

**5. Інноваційні,** тобто здатність фахівців аналізувати передовий педагогічний досвід педагогів, упроваджувати власні інновації тощо:

- а) суттєво підвищиться;
- б) підвищиться;
- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;

- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

**6. Управлінські,** тобто сформованість уміння у фахівців підтримувати сприятливий клімат у колективі, брати участь у виробленні колективних рішень тощо:

- а) суттєво підвищиться;
- б) підвищиться;
- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;
- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

**7. Саморозвиток,** тобто сформованість у фахівців прагнення до безперервного загальнокультурного, професійного та фізичного самовдосконалення:

- а) суттєво підвищиться;
- б) підвищиться;
- в) дещо підвищиться;
- г) залишиться майже незмінною;
- д) дещо знизиться;
- е) знизиться;
- є) суттєво знизиться.

Сумарна оцінка експертів передбачає або необхідність перегляду якісних характеристик цілей освіти, або перегляд вимог до якості випускників, проте можлива й повна відповідність розробленій моделі випускника.

#### **4.9 Методика «Ефективність керівництва»**

*Інструкція:* дайте, будь ласка, відповідь «так» чи «ні» на запропоновані запитання.

*Тестові запитання:*

- Чи прагнете Ви до використання у роботі новітніх досягнень за своїм фахом?
- Чи прагнете Ви співпрацювати з іншими людьми?
- 3. Ви говорите зі співробітниками коротко, чітко і чемно?
- 4. Чи пояснюєте причини, що змусили Вас прийняти те чи інше рішення?
- 5. Чи довіряють Вам підлегли?
- 6. Чи втягуєте всіх виконавців завдання у процес обговорення цілей, термінів, методів, відповідальності та інше.
- 7. Чи заохочуєте співпрацівників виявляти ініціативу, вносити пропозиції та зауваження?
- 8. Чи пам'ятаєте імена всіх людей, з якими спілкуєтеся?
- 9. Чи надаєте волю дій виконавцям у досягненні поставленої мети?
- 10. Чи контролюєте хід виконання завдання?
- 11. Ви допомагаєте підлеглим тільки тоді, коли вони про це просять?
- 12. Ви висловлюєте свою подяку підлеглим за кожну добре виконану роботу?
- 13. Чи прагнете Ви знайти в людях кращі якості?
- 14. Чи знаєте Ви, як ефективно можна використовувати можливості кожного підлеглого?
- 15. Чи знаєте Ви інтереси й цілі ваших підлеглих?
- 16. Ви вмієте бути уважним слухачем?
- 17. Ви дякуєте співпрацівникам у присутності інших колег по роботі?
- 18. Ви робите критичні зауваження своїм підлеглим наодинці?
- 19. Чи відзначаєте Ви гарну роботу свого колективу в доповіді керівникові?
- 20. Ви довіряєте своїм підлеглим?
- 21. Чи прагнете Ви дати співробітникам всю інформацію, яку одержуєте самі з адміністративних та управлінських каналів?
- 22. Чи пояснюєте Ви співробітникам значення результатів його праці



відповідно до цілей підприємства, галузі?

23. Чи залишаєте Ви час собі і підлеглим для планування робіт?

24. У Вас є план самовдосконалення, принаймні, на один рік наперед?

25. Чи існує план підвищення кваліфікації персоналу відповідно до вимог часу?

26. Ви регулярно читаете спеціальну літературу?

27. Чи маєте Ви досить велику бібліотеку за фахом?

28. Ви піклуєтесь про стан свого здоров'я і працездатності?

29. Ви любите виконувати складну, але цікаву роботу?

30. Чи ефективно Ви проводите бесіди зі своїми підлеглими з питань поліпшення їхньої роботи?

31. Чи знаєте Ви, які якості працівника повинні бути в центрі уваги при прийомі на роботу?

32. Ви охоче займаєтесь проблемами, питаннями і скаргами своїх підлеглих?

33. Чи тримаєте Ви визначену дистанцію з підлеглими?

34. Ви ставитесь до співробітників з розумінням і повагою?

35. Ви упевнені в собі?

36. Чи добре Ви знаєте свої сильні і слабкі сторони?

37. Ви часто астосовуєте оригінальний творчий підхід у прийнятті управлінських рішень?

38. Ви регулярно підвищуєте свою кваліфікацію на спеціальних курсах, семінарах?

39. Чи досить Ви гнучкі у своєму поведженні, у стосунках з людьми?

40. Ви готові змінити стиль свого керівництва з метою підвищення його ефективності?

*Аналіз результатів:*

Порахуйте, будь ласка, кількість відповідей «так» і «ні».

Оскільки питання були критеріями успішного керівництва, усі вони

припускали відповідь «так». 40 «так» – результат ідеального, найвищого управлінського потенціалу. Як усякий ідеал, він практично недосяжний, якщо Ви були щирі і не намагалися показати себе в більш вигідному світлі.

Важливо відзначити, скільки Ви дали відповідей «ні» і на які саме питання. Тут Ваші слабкі місця.

Який результат співвідношення «так» і «ні» вважається оптимальним? Це залежить від рівня Ваших вимог до себе. Гарний управлінський потенціал характеризують понад 33 відповідей «так».

## ПІСЛЯМОВА

Стратегія розвитку сучасного українського суспільства в умовах соціально-економічних реформ об'єктивно потребує підвищення вимог до якості освітньої системи та результатів освітнього процесу: професійної підготовки фахівців високої кваліфікації.

Якісна освіта нині розглядається як один із індикаторів високої якості життя, інструмент соціальної та культурної злагоди й економічного зростання. Міжнародне співтовариство хвилює питання якісної освіти з проєкцією на набуття молоддю життєвих компетенцій, її успішне входження в сучасне суспільство. Головним сьогодні є усвідомлення цієї проблеми, розуміння того, що таке якість освіти, чим вона визначається та від чого залежить, як її можна підвищити та чому з таким труднощами просувається цей процес.

Нові реалії висувають чергові вимоги до управління якістю освіти, зокрема, універсальності підготовки випускників загальноосвітніх і вищих навчальних закладів, їхньої адаптації до соціальних умов, особистісної орієнтованості навчального процесу, його інформатизації, визначальній важливості освіти в забезпеченні сталого людського розвитку.

Завдання діагностики якості вищої освіти є багатоплановим і включає: наявність необхідних ресурсів; організацію навчального процесу, яка відповідає сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки й освіти; контроль освітньої діяльності ВНЗ та якості підготовки фахівців на всіх етапах та на всіх рівнях навчання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с.
2. Аникеева Н. П. Учителю о психологическом климате в коллективе / Н.П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1983. – 251 с.
3. Аніщенко А. П. Педагогічні умови соціалізації старшокласників у територіальній громаді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Алла Петрівна Аніщенко; Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка”. – Луганськ, 2010. – 300 с.
4. Антонюк М. С. Психологічні особливості формування у студентів умінь і навичок самостійної роботи / М. С. Антонюк // Сучасні педагогічні технології у вищій школі : Науко-метод. зб. – К. : 1995. – С. 111 – 113.
5. Артикуца Н. В. Інновації як фактор модернізації та підвищення якості вищої освіти / Н. В. Артикуца // Вища освіта України. – 2006. – №3. – С. 24 – 32.
6. Багаутдинова Н. Г. Инновационный потенциал высшей школы: анализ и оценка / Н. Г.Багаутдинова. – М. : Экономика, 2002.– 172 с.
7. Байдак Т. М. Качество образования как условие включения высших учебных заведений Украины в Болонский процесс / Т. М. Байдак, Е. Б. Дворцова // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. – Харьков, 2006. Вип. 9 – 10. – С. 3 – 14.
8. Байденко В. І. Компетентнісний підхід до проектування державних освітніх стандартів вищої професійної освіти (методологічні і методичні питання): [методична допомога] / В. І. Байденко. – М., 2005 – С. 35.
9. Белов В. В. Система оценки качества образования / В. В. Белов // Высшее образование в России.– 2002. – №1. – С. 44 – 49.
10. Бельчик Т. А. Роль системной оценки в управлении вузом / Т. А. Бельчик // Системный анализ в проектировании и управлении : труды международной научно-практической конференции 20-22 июня 2001 г. – СПб. : Изд-во СПбГТУ, 2001.– С. 480–483.

11. Богиня Л. П. Інноваційні технології модернізації вищої освіти України в контексті Болонського процесу / Л. П. Богиня // Вісн. технол. ун-ту Поділля. – 2004. – № 3, Т. 1. – С. 100 – 102.
12. Бордовский Г. А. Управление качеством образовательного процесса в вузе / Г. А. Бордовский // Ценности современного образования: регион. аспект; Сев.-зап. отд-ние РАО, ПГУ. – Архангельск, 2004. – С. 178 – 180.
13. Борисова Е. М. Психологическая диагностика : учеб. пособие / Е. М. Борисова, М. К. Акимова, В. Т. Козлова и др.; под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М. : Изд-во УРАО, 1997. – 301 с.
14. Боровикова С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / С. А. Боровикова, Т. П. Водолазкова. – СПб. : Издательство С-П ун-та, 1991. – 151 с.
15. Будаков В. Д. Якість педагогічної освіти – майбутнє України / В. Д. Будаков // Технології неперервної освіти: проблеми, досвід, перспективи розвитку : збірник статей до традиційної IV Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Миколаїв : Вид-во МФ НаУКМА, 2002. – С. 3 – 6.
16. Бурая Н.П. Соціальна робота : навч. посіб./ Н. П. Бурая. — Х. : Ун-т внутр. справ, 1996. – 104 с.
17. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга: Психотехники – [2-езд., перераб. и доп.] / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 2000. – 224 с.
18. Вернидуб Р. М. Організація і управління навчальним процесом у вищому навчальному закладі : навч. посібник / Р. М. Вернидуб. – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2005. – 110 с.
19. Вища освіта і Болонський процес. Ч. 2 : підручник / Г. Ф. Пономарьова, Т. В. Отрошко, О. О. Бабакіна, І. І. Соловійова. – Харків, 2011. – 400 с.
20. Вища освіта України в парадигмі євроінтеграції (курс лекцій) : навч. посібник для студентів / Г. Ф. Пономарьова, А. А. Харківська, Т. В. Отрошко та ін. – Харків : ХГПШ, 2008. – 334 с.
21. Вища школа і Болонський процес : підручник / Г. Ф. Пономарьова, А. А. Харківська, О. О. Бабакіна, Т. В. Отрошко. – Харків : ХГПШ, 2010. – 304 с.

22. Воронов М. В. Модель оценки уровня информатизации процессов обучения в вузе / М. В. Воронов // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2009. – № 6. – С. 4 – 15.
23. Выготский Л. С. Проблемы дефектологии. Социально-психологическая основа воспитания ребенка с дефектом / Л. С. Выготский // Педагогическая энциклопедия. Т. 2. – М., 1928. – С. 393 – 394.
24. Генсон М. Е. Керування освітою та організаційна поведінка / М. Е. Генсон; пер. з англ. Х. М. Проців. – Львів : Литопис, 2002. – 384 с.
25. Глузман О. В. Методологічні засади дослідження університетської педагогічної освіти / О. В. Глузман // Психологія і суспільство. Фундаментальні дослідження. – 2008. – № 2. – С. 8 – 44.
26. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика : учебн. пособ. для вузов / В. Е. Гмурман. – М. : Высшая школа, 1972. – С. 358.
27. Гончаренко С. У. Український педагогічних словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
28. Гончаренко С. У. Методика як наука / С. У. Гончаренко. – Хмельницький : ХГПК, 2000. – 30 с.
29. Гончаров С. М. Дидактичні основи кредитино-модульної системи організації навчального процесу / С. М. Гончаров. – Рівне : НУВГП, 2006. – 191 с.
30. Гончарова Ю. А. Социально-педагогическая диагностика в 2-х частях. Часть 1: учебно-методическое пособие по специальности 031300 (050711) Социальная педагогика / Ю. А. Гончарова. – Воронеж, 2005. – 64 с.
31. Гончарова Ю. А. Социально-педагогическая диагностика в 2-х частях. Часть 2: учебно-методическое пособие по специальности 031300 (050711) Социальная педагогика / Ю. А. Гончарова. – Воронеж, 2005. – 72 с.
32. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект : монографія / О. І. Гура. – Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2006. – 299 с.
33. Гурін Р. С. Підготовка майбутнього вчителя гуманітарного профілю до застосування нових інформаційних технологій у навчальному процесі

- загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Р. С. Гурін. – Одеса, 2004. – 21 с.
34. Даниленко Л. І. Модернізація змісту та структури навчального плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників в інституті післядипломної освіти / Л. І. Даниленко, О. М. Берещук // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 16 – 21.
35. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка й історія педагогіки» / Л. І. Даниленко. – К., 2005. – 47 с.
36. Даниленко Л. І. Теоретичні аспекти освітньої інноватики. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : зб. наук. праць / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2001. – Вип. 5. – С. 5, 8.
37. Демідов Д. В. Моніторингові технології організації навчального процесу в університеті / Є. М. Хриков, Д. В. Демідов // Тенденції розвитку післядипломної освіти в контексті Болонського процесу : матеріали наук.-практ. конф. (Луганськ, 23 берез., 2006р.). – Луганськ, 2006. – С. 3 – 14.
38. Дрантусова Н. В. Оценка качества как необходимый элемент управления в высшем образовании / Н. В. Дрантусова, Е. А. Князев // Университетское управление : практика и анализ. – 1999. – №1(8). – С. 5 – 8.
39. Дружинин В. Н. Психодиагностика общих способностей / В. Н. Дружинин. – М. : Издательский центр „Академия”, 1996. – 216 с.
40. Информационные технологии в управлении и учебном процессе вуза : материалы межрегион. науч.-практ. конф. Владивосток : ВГУЭС, 2000. – 172 с.
41. Козаков В. А. Самостоятельная работа студента и ее информационно-методическое обеспечение : учебное пособие / В. А. Козаков. – К. : Вища школа. – 1990. – С. 10 – 20, 69 – 71.

42. Козловский О. В. Скорочтение: Современные методики обучения / О. В. Козловский. – Донецк : ООО ПКФ «БАО». – 2004. – 304 с.
43. Кан-Калик В. А. Психологические аспекты педагогического общения / В. А. Кан-Калик // Народное образование. – 2000. – № 5. – С. 104 – 112.
44. Касьянова О. М. Експертна оцінка інноваційної діяльності ВНЗ як умова приєднання до Болонського процесу / О. М. Касьянова // Управління школою. – 2005. – № 19 – 21. – С.25 – 27.
45. Келс Г. Ф. Процесс самооценки. Руководства по самооценке для высшего образования / Г. Ф. Келс. – М. : Московский общественный научный фонд; ООО «Издательский центр научных и учебных программ», 1999. – 152 с.
46. Корольчук М. С. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики : навч. пос. для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчука, В. М. Крайнюк, В. М. Марченко. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2007. – 320 с.
47. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті : навч.посібник. Вид. 2-ге допрацьоване / В. В. Крижко. – К. : Освіта України, 2005. – 256 с.
48. Кроз М. В. Аннотированный указатель методов социально-психологической диагностики : учебное пособие / М.В. Кроз. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 55 с.
49. Крыжко В. В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – Запорожье : Просвіта , 2000. – 192 с.
50. Кудряшов Є. В. Модернізація навчального процесу у вищих навчальних закладах у контексті болонського процесу/ Є. В. Кудряшов // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. виховання і спорту. 2006. – № 9 – С. 91 – 93.
51. Кузьменко С. Г. Курсова (дипломна) – це дуже просто! : науково-практичний посібник / С. Г. Кузьменко. – Донецьк : ДЮОІ, 2005. – 100 с.
52. Кулик С. М. Психологічні проблеми професійної адаптації вчителів //



- Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – Ч. 2. – 201 с.
53. Курліщук І. І. Педагогічні засади соціалізації студентської молоді засобами масової комунікації : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / І. І. Курліщук; „Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка”. – Луганськ; 2008. – 23 с.
54. Левківський К. М. Завдання щодо забезпечення якості вищої освіти України в контексті Болонського процесу / К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков // Вища школа. – 2004. – № 5 – 6. – С. 86 – 106.
55. Лисенко Ю. О. Соціально-педагогічні чинники впливу сучасної естрадної музики на молодіжну субкультуру : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Ю. О. Лисенко; „Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка”. – Луганськ, 2011. – 20 с.
56. Меженко Ю. С. Быстрое и эффективное развитие памяти, внимания и умственных способностей / Ю. С. Меженко. – Донецк : ООО ПКФ «БАО» – 2005. – 224 с.
57. Мостова І. М. Першокурснику: поради психолога / І. М. Мостова. – К. : Тандем, 2000. – 76 с.
58. Максименко С. Д. Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии) / С. Д. Максименко. – К. : Ваклер, 2000. – 320 с.
59. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб; 2-ге вид., перероб. та доп. / С. Д. Максименко. – К. : «Центр навчальної літератури», 2004. – 272 с.
60. Максименко С. Д. Психологія особистості / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. – К. : Видавництво ТОВ «КММ», 2007. – 296 с.
61. Малько А. О. Теоретико-методологічні основи розвитку соціальної педагогіки : монографія / А. О. Малько; Харківська державна академія

- культури. – Харків : ХДАК, 2004. – 285 с.
62. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
63. Мельничук О. С. Словник іншомовних термінів / О. С. Мельничук. – К. : Вища шк., 1999. – 561 с.
64. Методика работы социального педагога / под ред. Л. В. Кузнецовой; сост. Г. Г. Семенов. – М. : Школьная Пресса, 2003. – 96 с.
65. Нікітіна І. В. Психологічні особливості суб'єктного самовизначення особистості в період повноліття: автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.01 / І. В. Нікітіна; Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ, 2000. – 18 с.
66. Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога / Р. В. Овчарова. – М. : ТЦЦ „Сфера”, 2004. – 480 с.
67. Орехова О. А. Цветовая диагностика эмоций ребенка / О. А. Орехова. – СПб. : Речь, 2002. – 112 с.
68. Особливості внутрішньо вузівського управління в сучасних умовах // Освіта і управління. – №1. – 2000.
69. Пантिलеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 29 с.
70. Петровский А. В. Психология. Словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский, 2-е издание исправленное и дополненное. – М. : Политиздат, 1990.– 494 с.
71. Пономарьова Г. Ф. Словник-довідник з курсу педагогіки / Г. Ф. Пономарьова. – Харків : «Сонат». – 2004. – 234 с.
72. Пономарьова Г. Ф. Теоретико-методологічні засади оцінювання професійної компетентності майбутніх учителів : монографія / Г. Ф. Пономарьова, А. А. Харківська, Т. В. Отрошко. – Харків : ХГПШ, 2010. – 180 с.
73. Пономарьова Г. Ф. Вища освіта України в парадигмі євроінтеграції (курс лекцій): навч. посібник / Г. Ф. Пономарьова, Т. В. Отрошко,

- А. А. Харківська. – Харків, 2008. – 336 с.
74. Пономарьова Г. Ф. Положення про організацію навчального процесу підготовки фахівців за Європейською кредитно-трансферною системою в Харківській гуманітарно-педагогічній академії / Г. Ф Пономарьова, Л. О. Петриченко, А. А. Харківська. – Харків : ХГПА, 2011. – 52 с.
75. Практикум по возрастной психологии : учеб. пособие / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. – СПб. : Речь, 2002. – 694 с.
76. Практическая психодиагностика. Методика и тесты : учебное пособие. – Самара : Изд. Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
77. Професійний довідник соціального педагога : навч.-метод. посібник / укладач О. І. Рассказова. – Харків : Видавнича група „Основа”, 2011. – 208 с.
78. Професія – соціальний працівник / упоряд. О. Главник ; за заг. ред. К. Шендеровського, І. Ткач. – К. : Главник, 2006. – 112 с.
79. Процесс социального исследования. Вопросы методологии, методики и организации марксистско-ленинских социальных исследований / пер. с нем. А. Г. Шестакова, И. Н. Марасанова ; общ. ред. Ю. Е. Волкова. – М. : Изд-во „Прогресс”, 1975. – 575 с.
80. Психологическая диагностика : учебное пособие / под ред. М. К. Акимовой. – СПб. : Питер, 2005. – 304 с.
81. Радзивилова Г. А. Управление качеством образования в педагогическом вузе и его филиале: на материалах малого города: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Радзивилова Галина Алексеевна. – М. : РГБ, 2006. – 251 с.
82. Рассказова О. І. Діагностика соціальності учнів як напрям соціально-педагогічної діяльності в умовах інклюзивної освіти / О. І. Рассказова // Педагогіка та психологія : збірник наукових праць; за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, В. І. Лозовой. – Харків, 2011. – Вип. 40. – С. 119 – 128.
83. Рассказова О. І. Діагностика соціальності учнів інклюзивної школи / О. І. Рассказова // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (Педагогічні науки); гол. ред. В.С. Курило. –Луганськ :

- Вид-во ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”, 2012 – № 5 (240) березень. – С. 166 – 175.
84. Рацул А. Б. Організація і управління навчальним процесом у вищих навчальних закладах освіти : навч.-метод. посібник / А. Б. Рацул, О. А. Рацул. – Кіровоград, 2010. – 104 с.
85. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб. : Питер, 2002. – 432 с.
86. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании / Е. И. Рогов. – М. : ВЛАДОС, 1996. – 529 с.
87. Романенко О. В. Антиципація в структурі психічної діяльності дітей з церебральним паралічем : монографія / О. В. Романенко. – К. : О. Т. Ростунов, 2012. – 328 с.
88. Скок Г. Б. К проблеме качества образования / Г. Б. Скок // Качество образования: концепции, проблемы оценки, управление : тезисы Всероссийской научно-методической конференции. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 1998. – Ч. 1. – С. 20–29.
89. Слепкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посібник / З. І. Слепкань. – К. : Вища школа, 2005. – 239 с.
90. Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. / О. Сліпушко, В. Яременко. – К. : Аконіт, 2000. – 911 с.
91. Собчик Л. Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений : практ. рук. / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2002. – 95 с.
92. Соловйов Ю. І. Система підготовки вчителів початкової школи України (1991-1997 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : 07.00.01 «Історія України» / Ю. І. Соловйов. – Донецьк, 1999. – 16 с.
93. Соціально-педагогічна діагностика : наук.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. П. Краснова, Л. П. Харченко, Я. І. Юрків, І. С. Сьомкіна. – Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2011. – 429 с.
94. Справочник по групповой психокоррекции / [под ред. О. Н. Истратова,

- Т. В. Эксакусто]. – Р.н Д : Феникс, 2006. –443 с.
95. Татенко В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В. О. Татенко // Людина. Суб'єкт. Вчинок : Філософсько-психологічні студії; за заг. ред. В. О. Татенка. – К. : Либідь, 2006. – С. 316 – 358.
96. Татенко В. А. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы / В. А. Татенко // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – №3. – С. 23 – 35.
97. Татенко В. О. Проблема саморозвитку психіки: суб'єктно-генетичний підхід / В. О. Татенко // Інформаційний бюлетень АПН України. – К., 1994. – Вип.1 (6). – С. 4 – 5.
98. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие для студ. вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с.
99. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселла, Д. Баннистер; пер. с англ.; общ. ред. и предисл. Ю. М. Забродина и В. И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 236 с.
100. Фридман Л. М. Изучение личности учащихся и ученических коллективов / Л. М. Фридман, Т. А. Пушкина, И. Я. Каплунович. – М., 1987. – С. 167 – 172.
101. Харківська А. А. Дидактичний аспект управління інноваційним розвитком навчального процесу педагогічного ВНЗ / А. А. Харківська // Наукові записки кафедри педагогіки ХНУ ім. В. Н. Карабіна : зб. наук. праць; під ред. Л.С. Нечипоренко та ін. – Х. – 2011. – С. 171–184.
102. Харківська А. А. Інновації в сучасній освіті / А. А. Харківська // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Спецвип. : Сучасні тенденції в педагогічній науці України та Ізраїлю шлях до інтеграції : зб. наук. праць; гол. ред. Богданова І. М. – Одеса, 2010. – С. 344 – 349.

103. Харківська А. А. Інтегральна модель професійної компетентності педагога / А. А. Харківська // IV Міжнародна науково-практична конференція «Ціннісні пріоритети освіти XXI ст.: європейський вектор розвитку вищої школи» Вісник ЛНУ ім. Т. Г. Шевченка Частина III №23 (186) (3-5.11.2009р. м. Луганськ – м. Москва). – С. 277 – 281.
104. Харківська А. А. Модернізація вищої освіти в умовах євроінтеграції / А. А. Харківська // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія № 13. Проблеми трудової та професійної підготовки : зб. наук. праць; відпов. ред. Г.Є. Гребенюк. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – Вип. 3. – С. 207 – 214.
105. Харківська А. А. Модернізація вищої освіти України: ключові питання та напрями розвитку / А. А. Харківська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія : зб. статей. – Ялта : РВВ КГУ, 2008. – Вип.18, Ч. 1. – С. 199 – 204.
106. Харківська А. А. Модернізація вищої педагогічної освіти в умовах євроінтеграції / А. А. Харківська // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія № 13. Проблеми трудової та професійної підготовки : зб. наук. праць; відпов. ред. Г. Є. Гребенюк. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009 – Вип. 7. – 270 с.
107. Харківська А. А. Особливості інноваційного розвитку педагогічної практики у ВНЗ / А. А. Харківська // Міжнародний науковий вісник : збірник наукових доповідей за матеріалами XXII Міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація європейської вищої освіти в контексті Болонського процесу», 17-20 травня 2011 року; редкол.: Ф. Г. Ващук (голова), Х. М. Олесик, І. В. Артёмов та ін.; упор. К. М. Мовчан. – Ужгород : ЗакДу, 2011. – Вип 3(22). – Ч. 2. – С. 43 – 53.
108. Харківська А. А. Порівняльний аналіз освітніх стандартів деяких країн Європи / А. А. Харківська // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : наук. монографія; за ред. проф.

- С. С. Єрмакова. – Харків : ХДАДМ (ХХІІ), 2008. – № 12. – С. 129 – 134.
109. Харківська А. А. Проблема побудови системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ і підхід до її вирішення / А. А. Харківська // Вісник прикарпатського університету. Педагогіка, 2011. – Вип. XL. Ч.2. – С. 122 – 127.
110. Харківська А. А. Проблема побудови системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ і підхід до її вирішення / А. А. Харківська // Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка : зб. наук. праць; гол. ред. В. В. Грещук та ін. – 2011. – Вип. XL, Ч. 2. – С. 122 – 127.
111. Харківська А. А. Проблеми оцінювання якості знань майбутніх фахівців / А. А. Харківська // Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (17-18.03.2009р. м. Суми) – Сумський обласний інститут післядипломної освіти. – Суми : Рвв СОППО, 2009. – С. 62 – 68.
112. Харківська А. А. Розвиток інформаційної та технічної компетентностей майбутніх учителів як педагогічна проблема / А. А. Харківська // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія № 13. Проблеми трудової та професійної підготовки : зб. наук. праць; відпов. ред. Г. Є. Гребенюк. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009 – Вип. 4. – С. 171 – 177.
113. Харківська А. А. Розвиток сучасних навчальних планів – необхідність для побудови європейського освітнього простору. Наукове пізнання: методологія та технологія / А. А. Харківська // Науковий журнал. Сер.: Філософія. Соціологія. Політологія : зб. наук. праць; гол. ред. Кавалеров А. І. – 2009. – №1(23). – С. 118 – 123.
114. Харківська А. А. Система оцінювання професійної компетентності керівників ВНЗ / А. А. Харківська // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія №13. Проблеми трудової та професійної підготовки : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009, – Випуск 5. – С. 235 – 244.

115. Харківська А. А. Сучасна модульна освіта та рейтинговий підхід до оцінювання професійної компетентності студентів ВНЗ / А. А. Харківська // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / голов. ред. Т. І. Сущенко та ін. – Запоріжжя. – 2009. – Вип. 5 (58). – С. 404 – 409.
116. Харківська А. А. Сучасні вимоги до педагога / А. А. Харківська // Материлы Международной научно-практической конференции «Преподаватель как субъект и объект образовательного процесса. Век XXI» (1 февраля 2012 г.). Часть II. – Харьков, изд. НУА, 2012. – С. 180–189.
117. Харківська А. А. Теоретичні та методичні засади управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ : монографія / А. А. Харківська. – Харків : КЗ «ХГПА» ХОР, 2011. – 420 с.
118. Харківська А. А. Управління системою вищої освіти в контексті ХХІ ст. / А. А. Харківська // Науковий Колегіум. Науковий інформаційний журнал «Проблеми вищої освіти». – Харків : Харківський нац. ун. радіоелектроніки, 2010. – № 4/5 (59/60). – С. 63 – 74.
119. Харківська А. А. Формування інформатичної компетентності майбутнього вчителя-інформатики у педагогічному ВНЗ / А. А. Харківська // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр.; відп. ред. Н. О. Брюханова. – Харків. УПА –24–54 – 2009. – С. 411 – 420.
120. Харківська А. А. Формування системи управління сучасного вищого навчального закладу / А. А. Харківська // Науково-практичний журнал південно наукового центру АПН України «Наука і освіта» : зб. наук. праць; гол. ред. Чебикін О.Я. та ін. – Одеса. – 2010 – №4–5. – С. 116 – 126.
121. Харківська А. А. Формування системи управління сучасного вищого навчального закладу / А. А. Харківська // Науково-практичний журнал південно наукового центру АПН України «Наука і освіта» : зб. наук. пр.; гол. ред. О. Я. Чебикін та ін. – Одеса. – 2010 – №4 – 5.– С. 121 – 124.



122. Харківська А. А. Якість освіти в контексті європейського вибору України / А. А. Харківська // Наукові записки. Серія : Психолого-педагогічні науки (Ніжинський держ. унів. ім. М. Гоголя); за заг. ред. проф. Є. І. Коваленко. – Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2009. – №2. – С. 5 – 10.
123. Харківська А. А. Вища освіта України XXI століття – акмеологічні засади моніторингу якості підготовки студентів / А. А. Харківська // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи : зб. наук. праць; за заг. ред. проф. В. І. Євдокимова і проф. О. М. Микитюка. – Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2008. – Вип. №28 – С. 113 – 123.
124. Харківська А. А. Моніторинг професійного розвитку особистості у форматі Болонського процесу / А. А. Харківська // Питання професійної підготовки фахівців у сучасних педагогічних дослідженнях; за заг. ред. Г. Є. Гребенюка. – [Міністерство мистецтва і туризму України. Луганск. держ. інст. культури і мистецтв, Обл. метод. кабінет учб. закладів мистецтва та культури]. – Харків : Стиль-Іздат, 2007 – С. 284 – 297.
125. Харківська А. А. Моніторинг якості підготовки фахівців в умовах кредитно-модульної системи навчання / А. А. Харківська // Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Сер. : Психологія / за заг. ред. проф. Є. І. Коваленко та ін. – 2007 – №2. – С. 241 – 248.
126. Харківська А. А. Нова парадигма сучасної освіти: навчальні плани / А. А. Харківська // Формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць; гол. ред. Сущенко Т. І. та ін. – Запоріжжя. – 2008. – Вип. 51. – С. 360 – 368.
127. Харківська А. А. Розвиток кредитно-модульної технології організації навчального процесу – необхідна умова для інтеграції в європейський освітній простір / А. А. Харківська // Наукове пізнання: методологія та технологія. Серія : філософія, соціологія, політологія; за заг. ред. А. І. Кавалерова. – [Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського]. – 2007. – №2(20). – С. 134 – 144.

128. Хендрик О. Критерії соціальності студентів мистецьких спеціальностей вищих навчальних закладів / О. Хендрик // Вісник Харківської державної академії культури : збірник наукових праць / за заг. ред. В. М. Шейка. – Х. : ХДАК, 2011. Вип. 32. – С. 279.
129. Хижняк О. С. Управление качеством образования как педагогическая проблема / О. С. Хижняк, Р. М. Феденева, В. Г. Рындак // Завуч. – 2001. – № 5. – С. 14 – 21.
130. Ходаковський О. В. Європа: Болонський процес і забезпечення якості середньої і вищої освіти / О. В. Ходаковський // Наук. зап. Ніжин, держ. ун-ту ім. М. Гоголя. Психол.-пед. науки. – 2004. – № 3. – С.20 – 24.
131. Хомич Л. О. Система психолого-педагогічної підготовки вчителя початкових класів : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук. : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л.О. Хомич. – К., 1999. – 42 с.
132. Хохлов А. А. Социально-педагогическая диагностика : учебно-метод. пособие / А. А. Хохлов. – Орел : Орлов. гос. пед. ун-т, 1996. – 107 с.
133. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : навч. посібник / Г. С. Цехмістрова, Н. А. Фоменко. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280 с.
134. Чабак О. Д. Перетворення експертних якісних характеристик об'єктів у кількісні оцінки / Донецький національний університет. Економічні кібернетика // Міжнародний науковий журнал. – 2002. – №3-4. – С. 16 – 21.
135. Чернецька Ю. І. Соціально-педагогічні умови адаптації старших підлітків у загальноосвітніх санаторних школах-інтернатах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Юлія Іванівна Чернецька ; „Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка”. – Луганськ, 2007. – 236 с.
136. Что такое инклюзивное образование? [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.fpgr.ru/inclusive/index.php?area=1>.
137. Шагивалеева Г. Р. Диагностический практикум по «Социальной

- психологии». – Єлабуга : Издательство ЕГПУ, 2005. – 32 с.
138. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.
139. Швалб Ю. М. Психологическая экспертиза педагогических инноваций / Ю. М. Швалб // Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти : матеріали III Харківських Міжнар. психол. Питань; за ред. О. К. Дусавицького. – Харків : Лівий берег, 1999. – 206 с.
140. Швець Т. Е. Громадянська соціалізація старшокласників у позакласній діяльності загальноосвітнього навчального закладу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Т. Е. Швець ; „Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка”. – Луганськ, 2011. – 20 с.
141. Шевцов А.Г. Освітні основи реабілітології : монографія / А. Г. Шевцов. – К. : „МП Леся”, 2009. – 484 с.
142. Шептенко П.А. Методика и технология работы социального педагога : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / П. А. Шептенко, Г. А. Воронина; под ред. В.А. Сластенина. – М. : Издательский центр „Академия”, 2002. – 208 с.
143. Шестакова Т. В. Формування майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Т. В. Шестакова. – К., 2006. – 22 с.
144. Шилова Т. А. Диагностика психолого-социальной дезадаптации детей и подростков : практическое пособие / Т. А. Шилова. – М. : Айрис-пресс, 2004 – 112 с.
145. Щеглов П. Е. Качество высшего образования. Риски при подготовке специалистов / П. Е. Щеглов, Н. Ш. Никитина // Университетское управление. – 2003. – № 1(24). – С. 46 – 59.

146. Экспертные оценки в социологических исследованиях / отв. ред. С. Б. Крымский. – К. : Наукова думка, 1990. – 320 с.
147. Якунин В. А. Педагогическая психология : уч. пособ. / В. А. Якунин. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 349 с.
148. Якунин В. А. Обучение как процесс управления: Психологические аспекты / В. А. Якунин. – Ленинград : ЛГУ, 1988. – 160 с.
149. Янчук В. А. Психологическое обеспечение внедрения инноваций в образовательной сфере / В. А. Янчук // Инновации и образование. – 2003. – № 1. – С. 16.

Навчальне видання

ПОНОМАРЬОВА Галина Федорівна  
ХАРКІВСЬКА Алла Анатоліївна  
КОНДРАЦЬКА Лариса Вікторівна  
НЕСТЕРЕНКО Тетяна Станіславівна  
ОТРОШКО Тамара Вячеславівна  
ПЕТРИЧЕНКО Лариса Олексіївна  
РАССКАЗОВА Ольга Ігорівна  
РЯБОКІНЬ Сергій Іванович  
УЛЬЯНОВА Вікторія Станіславівна  
ЧАЛА Анна Генадіївна

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ЯКОСТІ ОСВІТИ  
У ПЕДАГОГІЧНОМУ ВНЗ**

Методичний посібник

За загальною редакцією  
професора Г. Ф. Пономарьової

Підп. до друку 11.03.15. Формат 60x84 1/16. Спосіб друку – ризографія.  
Умов. друк. арк 22,1. Тираж 100 прим.  
Ціна договірна.

Віддруковано ФОП Андреев К.В.  
61166, Харків, вул. Серпова, 4